



ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНИХ
КВАЛІФІКАЦІЙ



Міністерство соціальної
політики України



Результати

**вивчення думок заінтересованих сторін щодо
формування вітчизняної кваліфікаційної системи та
їхніх пропозицій відповідного спрямування**

Київ – 5 липня 2016 року

Зміст

1. Загальна інформація про проведення опитування заінтересованих сторін.....	3
2. Готовність заінтересованих сторін до розширеної участі в системі кваліфікацій	4
3. Оцінювання рівня задіяності стейкхолдерів у процесах проектування і розробки кваліфікацій	7
4. Оцінювання перспектив стейкхолдерів у здійсненні результативного внеску в проектування і розробку кваліфікацій в Україні	8
5. Складання карти інтересів зацікавлених сторін.....	11
6. Види діалогу із заінтересованими сторонами	14
7. Сприяння залученню заінтересованих сторін	15
8. Формалізація участі заінтересованих сторін	16
Додаток. Список представників заінтересованих сторін, які прийняли участь в експертному опитуванні з питань стану і перспектив розвитку «світу» кваліфікацій в Україні	20

1. Загальна інформація про проведення опитування заінтересованих сторін.

З метою більш ефективного та результативного проведення Семінару під егідою ЄФО «Затвердження Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій (НРК) в Україні на 2016 – 2020 роки», який відбудеться 5.07.2016 р., у період з 3 по 30 червня п.р. було проведене опитування представників заінтересованих сторін. Їм також було запропоновано надати свої пропозиції до проекту Плану, який розсилався в електронному вигляді, листами від МОН України (на 12 центральних органів виконавчої влади, профільні комітети ВРУ – членів Міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та впровадження НРК, створеної постановою КМУ від 29.12.2010 р. за № 1225). Опитувальник та проект Плану розміщені на сайтах МОН України і Інституту професійних кваліфікацій.

Усього було запропонована участь у цій роботі 177 юридичним та фізичним особам, у т.ч. :

через розсилання листів Федерації роботодавців 29 територіальним та 24 галузевим організаціям ФРУ, 32 асоційованим та 4 партнерським організаціям; через розсилання листів МОН України (12 ЦОВВ та комітетів ВРУ), електронною поштою 58 постійним учасникам семінарів ЄФО за останні 3 роки; 28 експертів були проінтерв'юовано безпосередньо.

Відгукнулося на запропоновану роботу 44 представника стейкхолдерів або 24,9% від чисельності тих, до кого зверталися.

За своєю функціонально-виробничою приналежністю експерти розподілені за 6 групами (див. Рис. 1).

1. Представники ЦОВВ.
2. Представники об'єднань організацій роботодавців і профспілок, підпорядкованих їм підрозділів, крупних підприємств (далі – соціальні партнери).
3. Представники ВНЗів.
4. Представники інших навчальних закладів, навчально-виробничих центрів, органів незалежної сертифікації персоналу.
5. Представники професійних асоціацій та інших громадських об'єднань відповідного спрямування (далі – професійні асоціації).
6. Наукові установи.

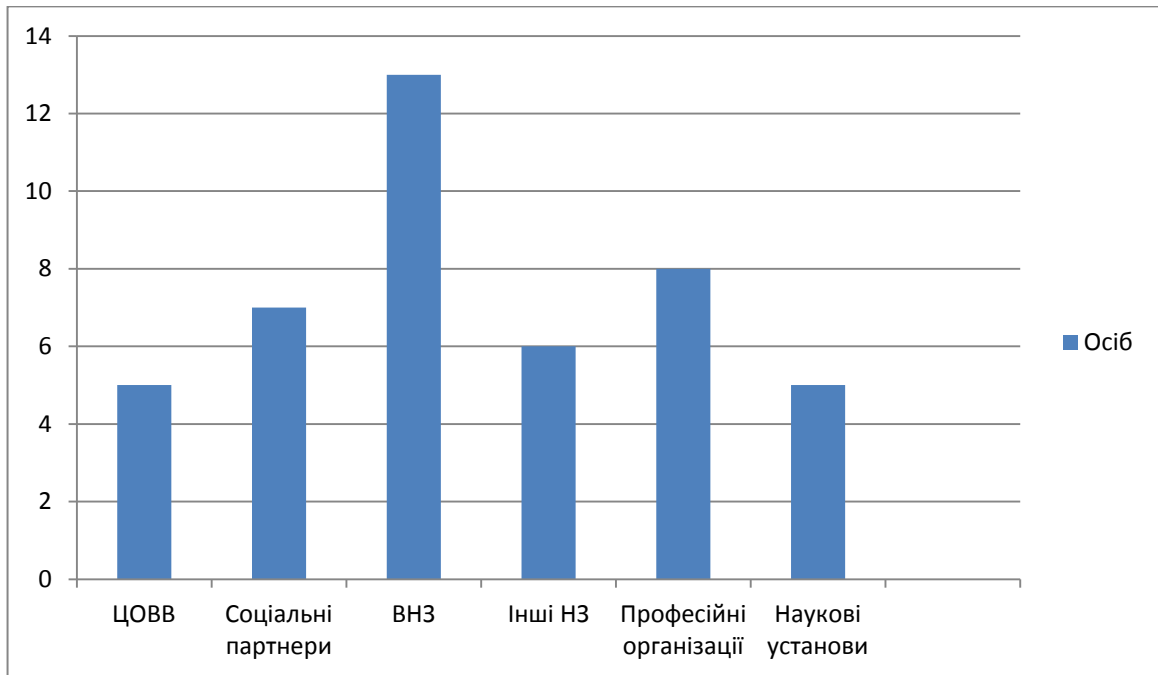


Рис. 1. Розподіл експертів за узагальненими групами (осіб)

Повний перелік експертів наведено в Додатку.

Запропонований опитувальник складається із: 26 запитань, згрупованих у 5 змістовних блоків; 2 блоків з оцінювання ролі 28 стейкхолдерів сьогодні і в майбутньому; 13 відкритих запитань.

Слід зазначити, що, з одного боку, опитувальник є громіздким, специфічним і працездатним у заповненні, потребує певної професійної підготовки, знання термінів і понять, поінформованості в царині кваліфікацій (на що звертали увагу окремі експерти), а з іншого, він є типовим для країн, які охоплені проектами ЄФО, тобто дозволяє співставляти результати і враховувати помилки та досягнення близьких (та не зовсім) сусідів. Крім того, цей опитувальник зорієнтований на вивчення проблеми у часовому проміжку, тобто вивчати зміни, що динамічно відбуваються.

2. Готовність заінтересованих сторін до розширеної участі в системі кваліфікацій.

До цього блоку опитувальника ввійшло 6 запитань.

В цілому експерти вказують на суттєву невідповідність стейкхолдерів до відповідної діяльності (див. Рис. 2).

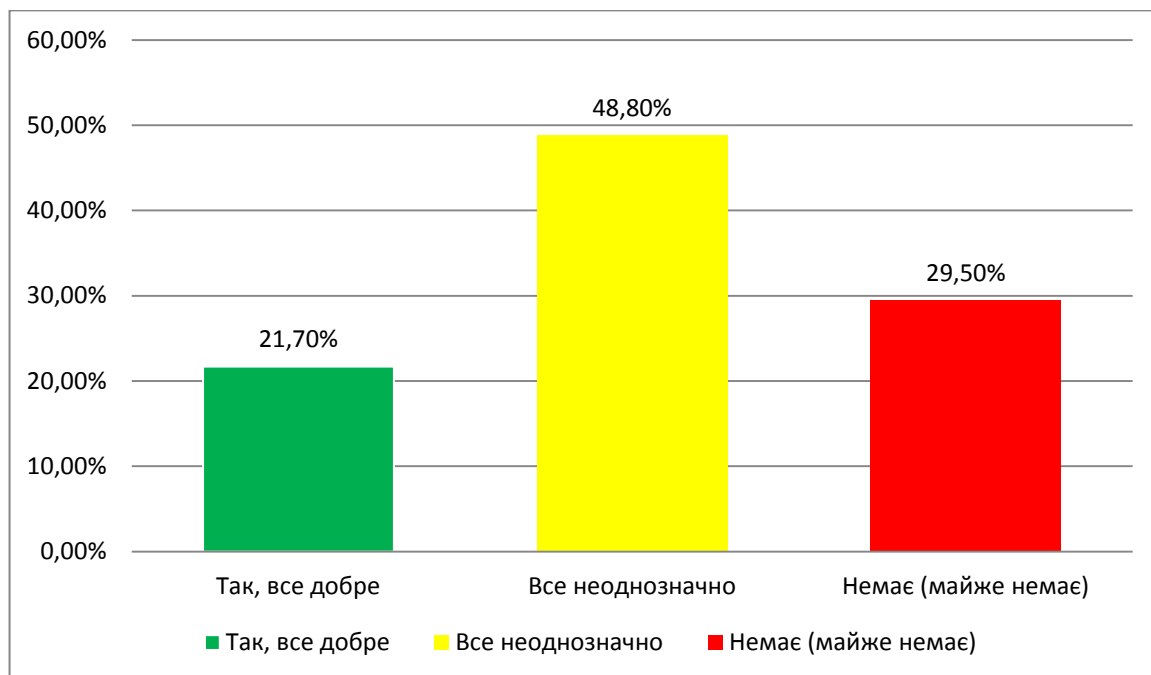


Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів на 6 запитань 1 блоку «Готовність до розширеної участі заінтересованих сторін», %.

За групами експертів найбільш песимістичними є представники ЦОВВ (лише 10,0% дають стверджувальну відповідь) і наукових установ (13,3%). Найбільшими оптимістами виступають експерти з групи інших навчальних закладів, у тому числі на виробництві (30,6%).

Безпосередньо серед запитань цього блоку найбільш негативна оцінка була зроблена опитуваними за такими, як:

«Чи є чітко визначеним, який державний орган відіграє провідну роль у формуванні політики щодо реформи системи кваліфікацій?» (45,5% указують, що цього немає), «Чи визначено ролі різних державних органів у проектуванні та розробленні кваліфікацій?» (43,2% відповідно).

Суттєво переважає оцінка експертів як «все неоднозначно» за такими запитаннями: «Чи готовий уряд до збільшення рівня залучення зовнішніх заінтересованих сторін?» (65,9%), «Чи вживає уряд заходів, спрямованих і на розширення участі заінтересованих сторін у системі кваліфікацій?» (52,3%).

Має місце відносно високий рівень підтверджувальної позитивної оцінки респондентами таких запитань: «Чи виражають публічно неурядові заінтересовані сторони (громадські організації) свою думку (позицію) щодо актуальності професійних кваліфікацій?» (40,9%), «Чи вважається здобуття професійної (професійно-технічної) освіти привабливим для учнів та їхніх батьків?» (31,8%). За цим блоком експертам також було запропоновано 2 відкриті запитання. На ці запитання (як і на більшість 11 інших) близько 2/3 респондентів дали свою відповідь.

На відкрите запитання «Якою мірою недостатнє залучення зацікавлених сторін є перешкодою для проведення реформ в сфері кваліфікацій?» опитувані вказували на те, що:

- не вдається створити державний координаційний орган із кваліфікацій;
- думки стейкхолдерів не враховуються владою;
- низька залученість роботодавців та крупних підприємців, професійних асоціацій;
- втрата якісних характеристик робочої сили, відставання від змін, що відбуваються у світі в цій царині;
- збільшується «прірва» між системою підготовки кадрів і потребами роботодавців;
- подовжується падіння якості освітніх послуг;
- низька залученість до реформи незалежних органів сертифікації персоналу, використання їх як майданчиків для оцінювання, присудження (підтвердження) професійних кваліфікацій;
- зберігається монополізація (з боку влади) реформи в сфері підготовки кадрів;
- реформа не має публічної підтримки і використовується у вузьких інтересах організацій роботодавців. На «узбіччі» цього процесу залишаються інтереси громадськості, молоді, батьків, професійних організацій, навчальних закладів;
- не враховується наявний досвід, не впроваджуються передові вітчизняні практики, не залучаються фахівці з громадських організацій;
- відсутня взаємодія щодо змісту освітніх програм між викладачами і роботодавцями;
- не сформульовано та не представлено повного спектру думок, а те, що надається, практично не враховується;
- відсутність об'єктивної інформації з боку стейкхолдерів щодо кваліфікацій;
- звуженість ринку праці, відсутність робочих місць, усунення держави від цієї проблеми, відсутність державної політики стимулювання створення робочих місць і забезпечення справедливих міжгалузевих пропорцій в аспекті оплати праці, в основі яких лежить визнання кваліфікацій.

На запитання «Чи мають зацікавлені сторони достатній потенціал для надання підтримки державним органам влади у питаннях розвитку системи кваліфікацій?» більше 2/3 дають стверджувальну відповідь. Зазначається, що найбільший потенціал у наукових установах і закладів освіти, громадському русі. Великий потенціал бізнесу потребує створення державою відповідних стимулів. Головна зацікавлена сторона – органи державної влади – проявляють пасивність.

3. Оцінювання рівня задіяності стейкхолдерів у процесах проектування розробки кваліфікацій.

У другому блоці опитувальника експертам було запропоновано дати оцінку 28 заінтересованим сторонам, задіяним в процесах проектування і розробки кваліфікацій в Україні. Слід зазначити, що незалежно від приналежності експертів до тої чи іншої із 6 груп представників, вони досить об'єктивно та неупереджено провели ранжування стейкхолдерів (Рис. 3).

Слід указати на вкрай високі оцінки роботи (половина експертів та більше) таким заінтересованим сторонам, як МОН (70,5%), СПО роботодавців (59,0%), Мінсоцполітики (58,8%) і міжнародним організаціям (56,8%).

«Кидається в очі» низька оцінка діяльності важливих у системі кваліфікацій стейкхолдерів. а саме:

Мінекономрозвитку України (27,3%), інші профільні ЦОВВ (15,9%), галузеві об'єднання роботодавців і профспілок (!) (15,9%), СПО профспілок (!) (6,8%), торгово-промислових палат (!!!) (2,3%). Низькі оцінки НАЗЯВО (11,4%) та Національного агентства з кваліфікацій (6,8%) пояснюється тим, що перша інституція так і не зафункціонувала, а друга – потребує створення.

Слід зазначити, що має місце досить високий рівень оцінювання діяльності науковців (45,5%), підприємств і професійних об'єднань (по 43,2%), та ВНЗів (38,6%).

Експерти майже не «бачать» відповідних результатів діяльності представників мігрантів (11,4%), асоціацій вчителів і педагогів та інструкторів (методистів) (по 9,1%), представників учнів та студентів (6,8%).

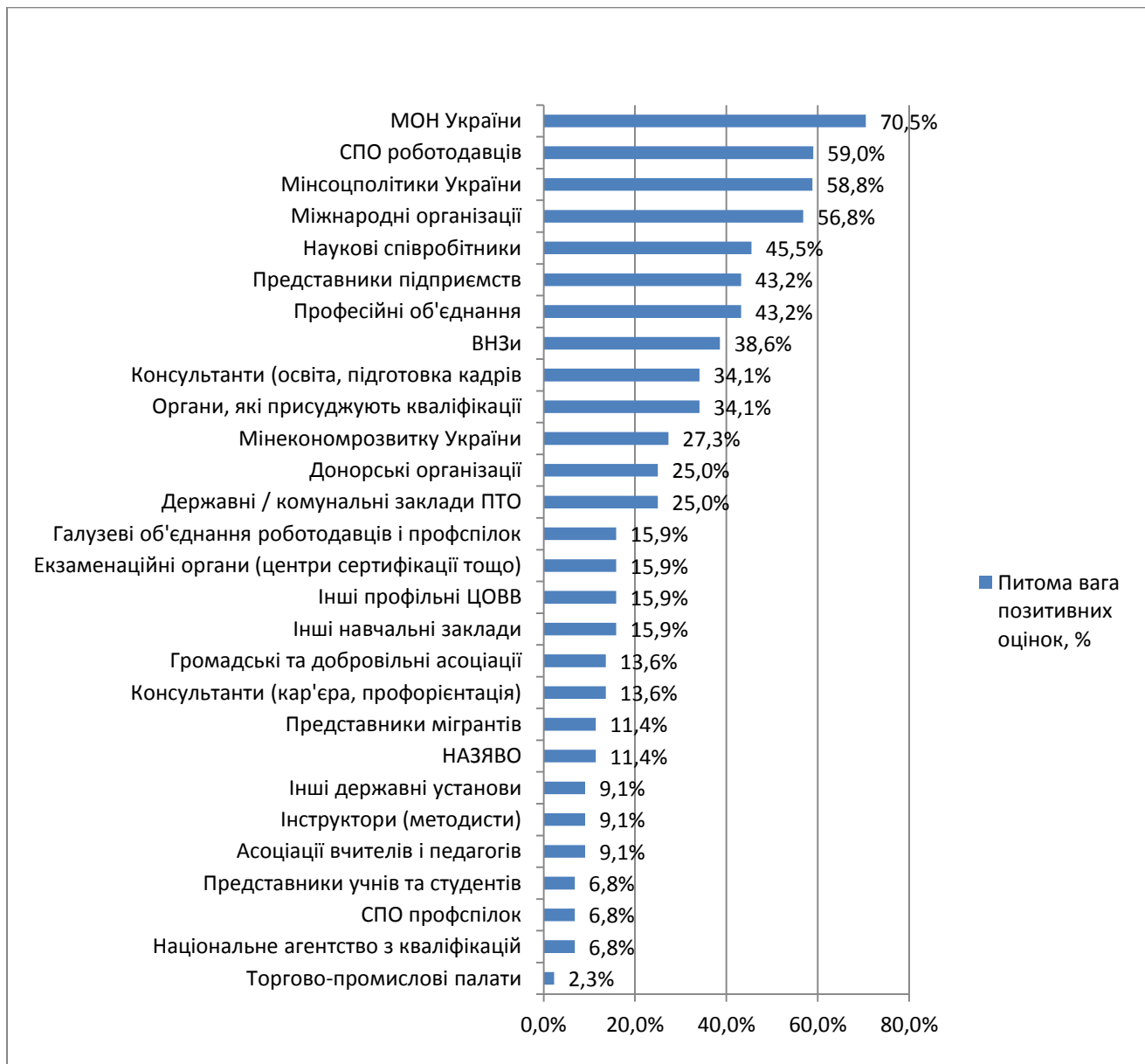


Рис. 3. Питома вага позитивних оцінок діяльності заінтересованих сторін стосовно проектування і розробки кваліфікацій в Україні, %.

4. Оцінювання перспектив стейкхолдерів у здійсненні результативного внеску в проектування і розробку кваліфікацій в Україні.

Експертам було запропоновано оцінити значущість заінтересованих сторін у розбудові системи кваліфікацій в Україні. Слід зазначити, що респонденти вказують високі очікування до активної участі в майбутньому для більшості стейкхолдерів. Тільки представникам мігрантів, іншим державним установам та торгово-промисловим палатам визначено менше третини позитивних індикаторів (11,4, 22,7 і 29,5% відповідно).

Найбільш високі очікування респонденти пов'язують із діяльністю Мінсоцполітики України, СПО роботодавців (по 84,1%), МОН України, Національного агентства з кваліфікацій, галузевих об'єднань роботодавців і профспілок (по 81,8%), професійних

об'єднань (79,5%), міжнародних організацій (77,3%), організацій, які присуджують кваліфікації, та наукових співробітників (по 72,7%).

Важливою характеристикою рівня очікування експертів від діяльності стейкхолдерів у майбутньому виступає співвідношення цих оцінок із попередніми.

За найвищими показниками приросту оцінок очікування до оцінювання фактичних результатів діяльності слід виділити таких стейкхолдерів, як:

торгово-промислові палати, Національне агентство з кваліфікацій, СПО об'єднань профспілок, НАЗЯВО, галузеві об'єднання роботодавців і профспілок, представники учнів і студентів (Рис.4). Звертаємо увагу на те, що саме представникам цих стейкхолдерів (за оцінками експертів) необхідно плідно попрацювати, щоб виправдати виказану їм довіру та підтвердити позначені очікування.

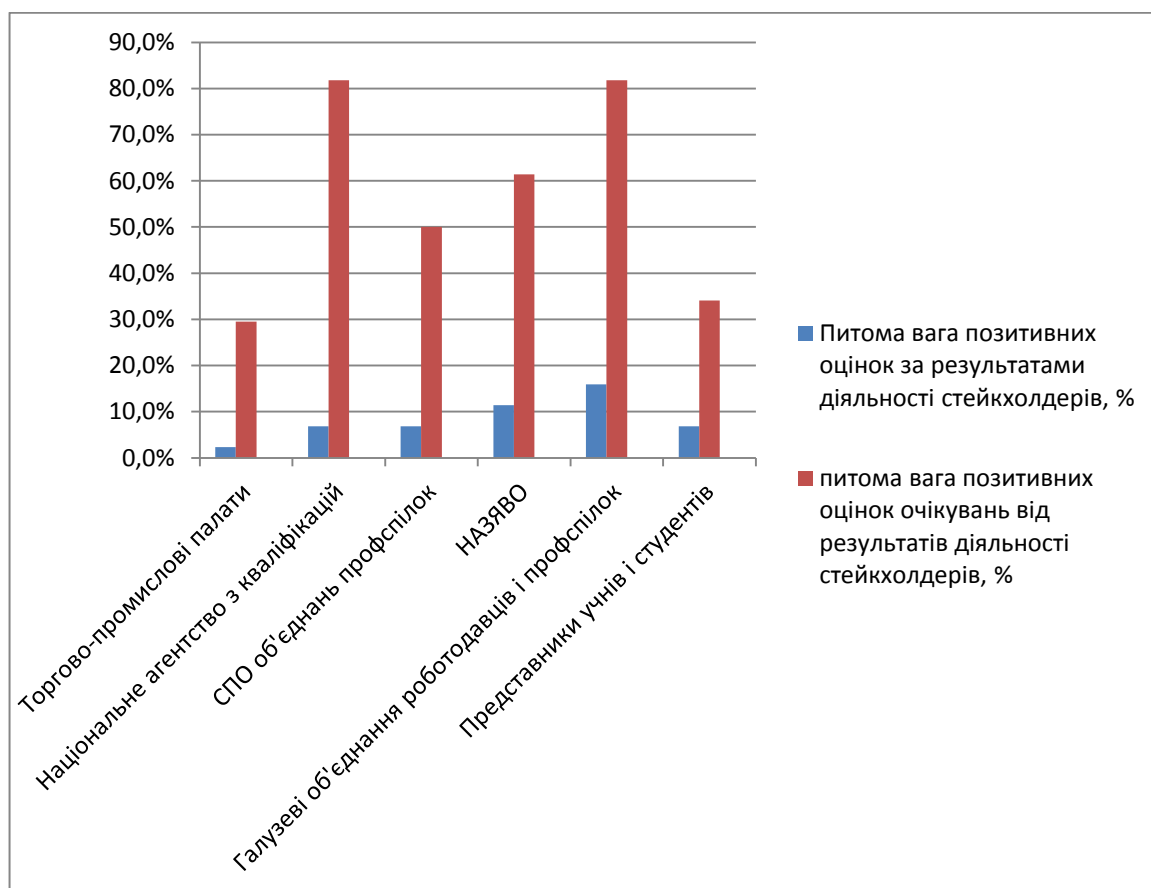


Рис. 4. Максимальні перевищення позитивних оцінок очікування над оцінками фактичної результативності стейкхолдерів.

Експерти, які визначили максимальну оцінку зацікавленим сторонам, які могли б здійснити результативний внесок у проектування і розробку кваліфікацій в Україні, конкретизували його (внесок) таким чином:

- Мінсоцполітики – в частині оновлення кваліфікаційних вимог та Класифікатору професій; Мінекономіки, ФРУ, ТПП, професійні асоціації - стосовно формування системи визначення потреби в кваліфікаціях та їх створення;

- МОН, інші ЦОВВ – щодо створення нормативно-правової бази, проведення консультацій тощо;

- усі разом – стосовно створення реального координатора, здатного послідовно і гнучко вести впродовж 4-5 років діяльність із формування інституціональної структури НСК;
 - Українська асоціація якості – щодо спроможності зробити внесок в частині специфічних знань щодо кваліфікацій у сфері сучасного менеджменту;
 - незалежні органи сертифікації персоналу – стосовно можливості приймати участь у розробці, здійснювати оцінку та підтверджувати кваліфікації їхнім отримувачам за відповідними професіями / спеціальностями, у т.ч. через сертифікацію, яка визнається в ЄС;
 - професійні асоціації – в частині розробки профстандартів та розвитку мережі центрів з оцінювання професійних кваліфікацій;
 - органи державної влади – щодо координації, надання повноважень, виділення коштів, відповідальності, залучення лідерів до створення НСК; незалежні організації та фахівці – передавання свого досвіду, надання людських ресурсів, відповідальності за напрямки діяльності;
 - усі визначені стейкхолдери – щодо прийняття участі у всіх заходах із розбудови НСК, виписаних у проекті Плану;
 - МОН – в частині інтеграції (об'єднання, укрупнення) навчальних закладів навколо найбільш успішних і передових ВНЗів за регіональною ознакою;
 - усі разом – стосовно обміну досвідом, у т.ч. міжнародним, вивчення наукових, практичних, пошуково-дослідницьких засад створення системи кваліфікацій, оцінювання результативності визначення перших професійних кваліфікацій, запроваджених в Україні, аналіз існуючого стану справ, міжнародного досвіду.
- Серед наявних потреб щодо розвитку потенціалу цієї групи стейкхолдерів експерти виділяють:
- законодавче визнання професійних організацій, в т.ч. тих, що є членами міжнародних професійних організацій, як учасників впливу на формування професійних компетентностей у процесі отримання вищої та професійної освіти;
 - підтримку на протязі початкового періоду в організаційно-інституціональних питаннях;
 - розширення кількості учасників, створення груп (мережі) за профільними професійними спрямуваннями;
 - надання інформаційно-методичних та методологічних матеріалів відповідного спрямування;
 - фінансова підтримка з боку держави, принаймні, перші 5 років функціонування НСК;
 - формування в Україні державного розуміння, центру відповідальності та достатнього фінансування реформи системи кваліфікацій;
 - створення єдиної мережі стейкхолдерів;
 - переформатування частини Мінсоцполітики в Мінпраці України;
 - навчання експертів у сфері кваліфікацій;

5. Складання карти інтересів зацікавлених сторін.

У цьому блоці, який складається із 7 запитань, експертам було запропоновано дати оцінку фактичного стану справ із кваліфікаціями в Україні. Більшість представників, незалежно від їхнього відношення до тієї чи іншої групи, в цілому дають низьку оцінку цьому процесу в Україні.

На запитання: «Чи визначено всі відповідні зацікавлені сторони у розвитку кваліфікацій в Україні?» відповіді розподілилися наступним чином (Рис. 5).

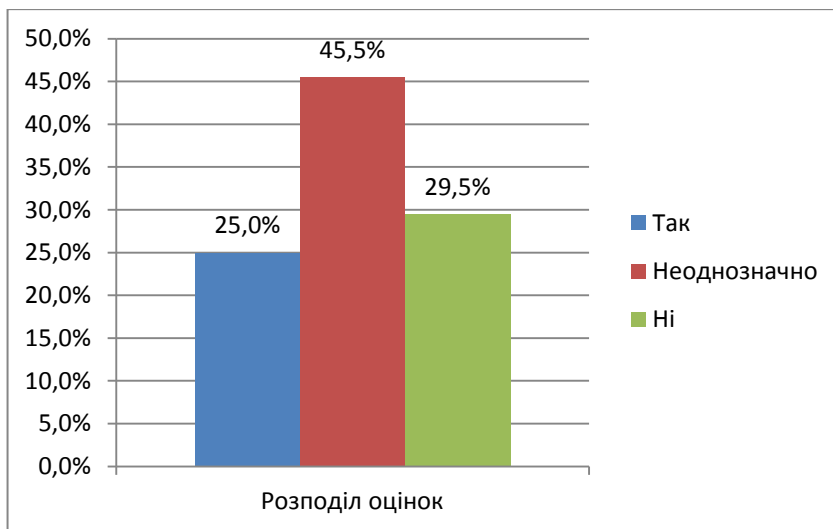


Рис. 5 Розподіл оцінок стану з відбором (підбором) стейкхолдерів, %.

Оцінка респондентами наявності формальної процедури вивчення потреб та інтересів заінтересованих сторін показана на Рис. 6.

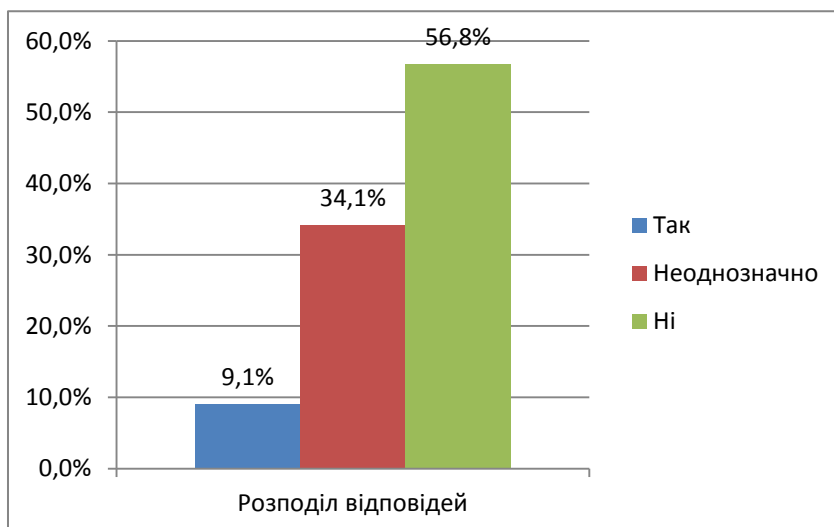


Рис. 6. Розподіл відповідей експертів щодо наявності в Україні формальної процедури вивчення потреб та інтересів стейкхолдерів, %.

На запитання: «Чи вивчення потреб та інтересів заінтересованих сторін проводиться періодично?» експерти відповіли наступним чином (Рис. 7).

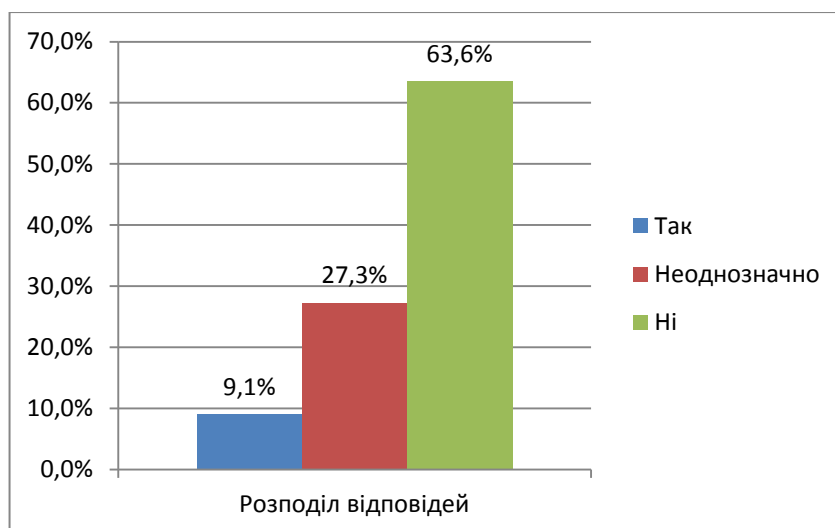


Рис. 7. Розподіл відповідей респондентів стосовно періодичності вивчення потреб та інтересів стейкхолдерів, %.

Результати оцінювання експертами зорієнтованості комунікацій та інших засобів інформування на різні групи заінтересованих сторін показані на Рис. 8.

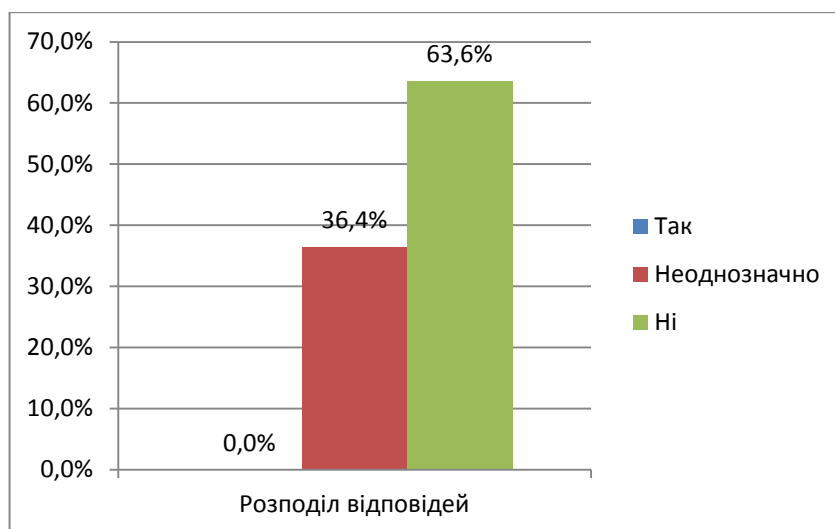


Рис. 8. Розподіл відповідей опитуваних щодо оцінки зорієнтованості комунікацій на різні групи стейкхолдерів, %.

На запитання: «Чи налагоджено систематичний зворотний зв'язок від заінтересованих сторін?» відповіді розподілені наступним чином (Рис. 9).

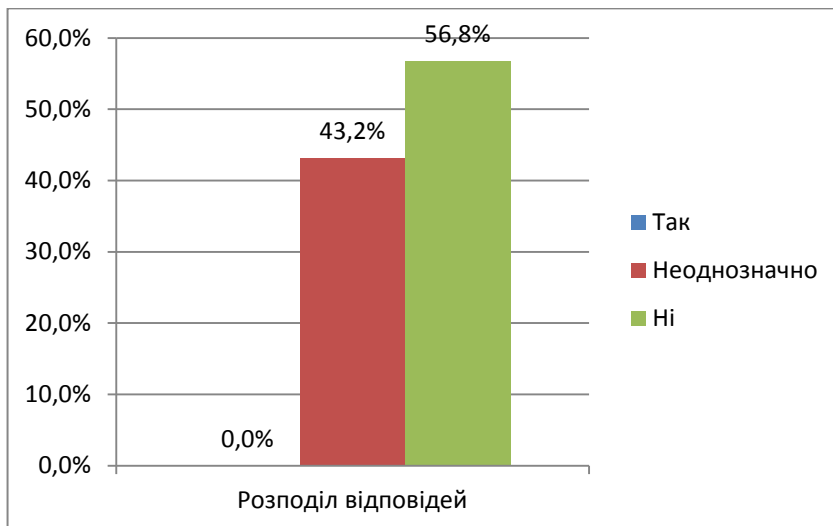


Рис. 9. Розподіл відповідей респондентів стосовно налагодженості систематичного зворотнього зв'язку від стейкхолдерів, %.

Розподіл відповідей експертів стосовно ведення в країні центральної бази даних заінтересованих сторін з контактною інформацією показаний на Рис. 10.

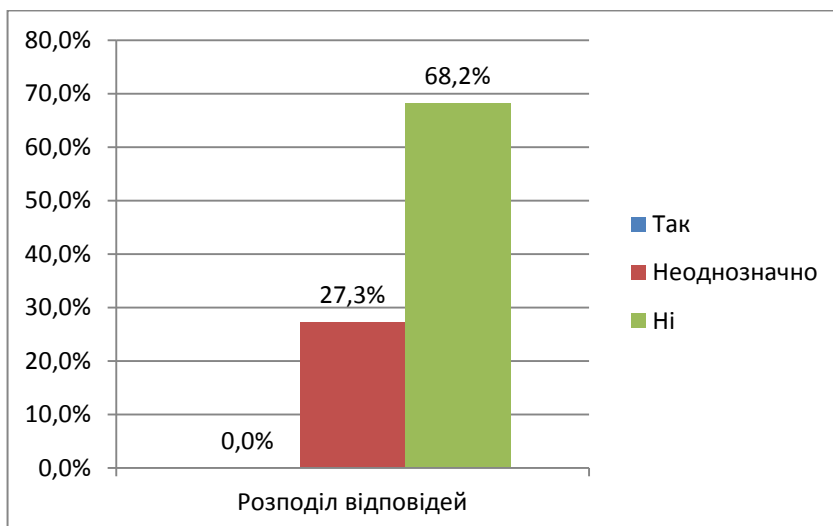


Рис. 10. Розподіл відповідей опитуваних щодо ведення центральної бази даних стейкхолдерів з контактною інформацією, %

Відповіді експертів на запитання: «Чи здійснюється взаємодія із заінтересованими сторонами через соціальні мережі» розподілилися наступним чином (Рис. 11).

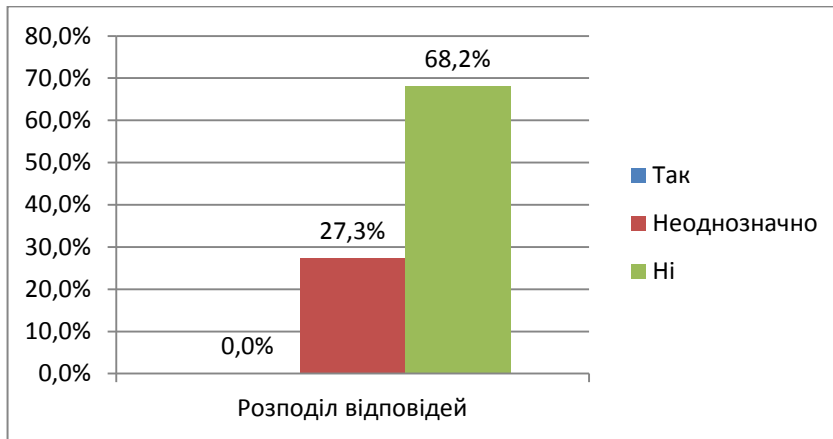


Рис. 11. Розподіл відповідей респондентів щодо оцінки здійснення взаємодії стейкхолдерів через соціальні мережі, %.

На відкрите запитання «Яким чином здійснюється інформування зацікавлених сторін про питання, пов'язані з кваліфікаціями?» дало відповідь менше чверті експертів. Серед епізодичних джерел інформації вони виділяють:

- ФРУ;
- сайти МОН, Мінсоцполітики України;
- семінари, конференції, круглі столи;
- аналітичні доповіді за підсумками міжнародних і національних проектів, перш за все, під егідою ЄФО.

6. Види діалогу із заінтересованими сторонами.

У цьому блоці викладено 5 запитань, які торкаються оцінювання експертами окремих видів діалогу із стейкхолдерами, а саме: формального, інформативного, консультативного, партнерського і діалогу, пов'язаного із самостійним прийняттям рішень.

Відповіді респондентів показують, що найбільш розвиненими видами діалогу між учасниками реформи системи кваліфікацій виступають інформативний (державні органи тільки інформують стейкхолдерів про прийняті рішення), і партнерський діалог (стейкхолдери беруть участь як партнери) та діалог, пов'язаний із самостійним прийняттям рішень (25,0, 13,6 та 13,6% позитивних оцінок відповідно).

Опитувані вважають, що в країні практично відсутні формальний (закріплені взаємовідносини на законодавчому рівні) і консультативний (проведення консультацій із стейкхолдерами, наявність зворотнього зв'язку, що впливає на прийняття рішень) (2,2 і 9,1% позитивних оцінок відповідно).

Слід зазначити, що експерти віддають велику перевагу оцінці неоднозначності питанням цього блоку (48,6%), що свідчить про певні труднощі з їхньою поінформованістю щодо піднятих проблем.

Близько половини експертів на відкрите запитання «Які зацікавлені сторони беруть участь у видах діалогу, перерахованих вище?» найчастіше вказує на МОН, ЦОВВ, окремі галузеві об'єднання роботодавців, міжнародні організації, ФРУ, професійні асоціації, ВНЗи, екзаменаційні органи.

Лише п'ята частина експертів спромоглася визначитися із питаннями стосовно прикладів різних видів діалогу, які належать до сфери професійних навичок і кваліфікацій, а саме:

- розробка переліку кваліфікацій, затребуваних на національному ринку праці (в межах конкретних галузей) та прогнозування їх потреби у середньостроковій перспективі;
- формування НРК, розробка вимог до професійних кваліфікацій та оцінювання персоналу у відповідності до них;
- розробка профстандартів на основі компетентісного підходу;
- офіційне визнання результатів неформальної освіти і спонтанного (інформального) навчання.

Відповіді на відкрите запитання щодо інформування учасників діалогу за обсягом і змістом співпадають із подібним запитанням, описаним вище.

7. Сприяння залученню заінтересованих сторін.

У цьому блоці експертам було запропоновано оцінити рівень залученості стейкхолдерів до 7 основних напрямків кваліфікаційної діяльності.

Знаково, що респонденти неоднозначно оцінюють ці індикатори (напрямки) (47,7%). Позитивну оцінку дають у 19,9% випадків, негативну – 32,4% відповідно.

Найвищий рівень залученості виказується напрямкам «аналіз проблем в існуючій системі кваліфікацій» (36,4% позитивних відповідей на запитання), «формування цілей реформ» (34,1%), «визначення потреб у нових кваліфікаціях» (22,7%), «розробка плану реалізації заходів» (20,5%) «визначення рівнів НРК і кваліфікацій, які повинні бути включені до неї» (18,2%).

Украй низька залученість, на думку експертів, характерна для таких напрямків, як: «ухвалення офіційних рішень, що стосуються нових концепцій», «аналіз інституціональних механізмів та потенціалу», та «визначення того, яким чином повинні змінитися кваліфікації» (по 11,4% відповідно).

Із майже половини опитаних, які надали відповідь на поставлене відкрите запитання, дві третини вказують на те, що зацікавлені сторони мають достатній потенціал для сприяння державним органам в питаннях кваліфікацій.

Серед заходів щодо підвищення цього потенціалу експерти визначають:

- активне залучення і мотивація зацікавлених сторін до роботи із проектування, розробки кваліфікацій в Україні, оцінювання їх отримувачів тощо;

- реальна зацікавленість з боку держави до їх діяльності та відповідна фінансова підтримка;
- сприяння в обміні вітчизняним досвідом та вивченні зарубіжної (міжнародної) практики;
- сприяння в підготовці профільних фахівців з розробки професійних та освітніх стандартів, оцінювачів професійних кваліфікацій;
- роз'яснення практичних змін у підготовці кадрів із відповідними професійними кваліфікаціями, перспектив розвитку системи кваліфікацій, потенціалу розвитку особистості;
- надання повної та вичерпної інформації відповідного спрямування;
- проведення консультацій та залучення до реалізації відповідних проектів на платній основі;
- створення декількох ресурсно підтриманих експертних осередків, які могли б стати хабами та освітніми центрами для майбутньої мережі стейкхолдерів.

8. Формалізація участі заінтересованих сторін.

У цьому останньому блоці, який включає 5 запитань, експертам було запропоновано дати об'єктивну оцінку функціонування чи наявності інституцій та регуляторних механізмів у царині кваліфікацій.

Звертає на себе увагу крайня критичність в оцінках респондентів саме цих напрямків, що свідчить про їх відсутність, слабкість та / чи формування.

На запитання: «Чи існує офіційний майданчик для обговорення реформ у сфері кваліфікацій?» експерти відповіли наступним чином (Рис. 12).

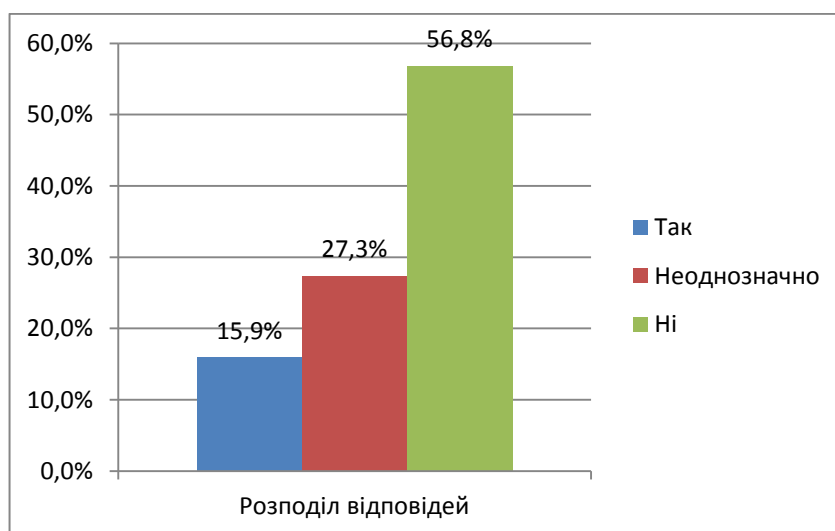


Рис. 12. Розподіл відповідей опитуваних щодо наявності офіційного майданчика кваліфікацій, %.

Відповіді респондентів на запитання: «Чи є кваліфікації предметом переговорів при укладанні колективного договору?» показані на Рис. 13.

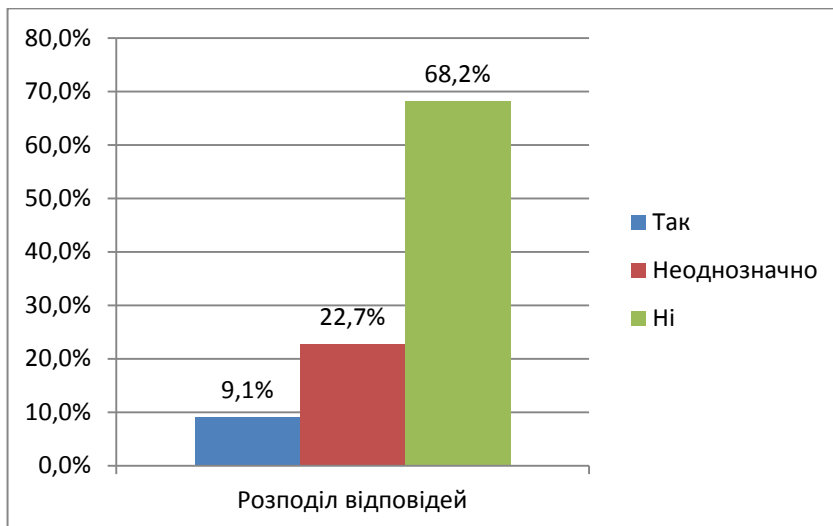


Рис. 13. Розподіл оцінок експертів щодо наявності розгляду питань кваліфікацій під час укладання колдоговору, %.

Оцінка респондентами наявності та функціонування рад із галузевих професійних навичок продемонстрована на Рис. 14.

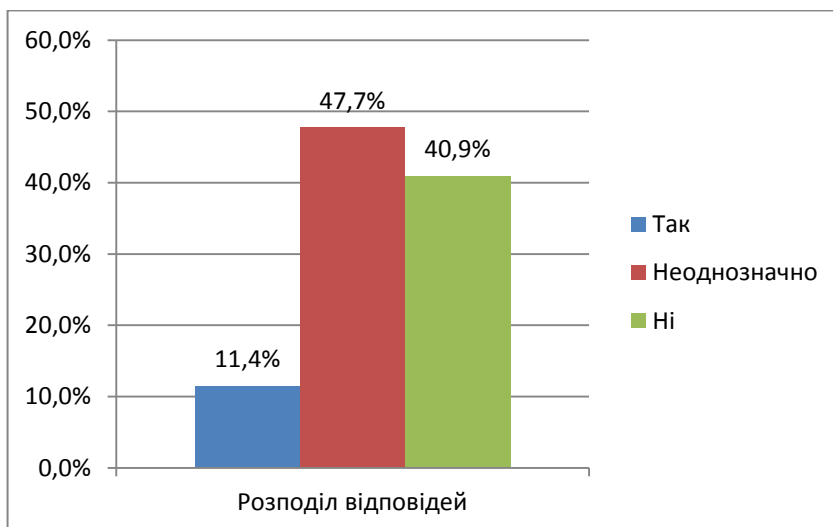


Рис. 14. Розподіл відповідей експертів стосовно функціонування рад із галузевих професійних навичок, %.

На запитання: «Чи функціонує національна рада, до складу якої входять усі зацікавлені в кваліфікаціях сторони?» опитувані дали такі відповіді (Рис. 15).

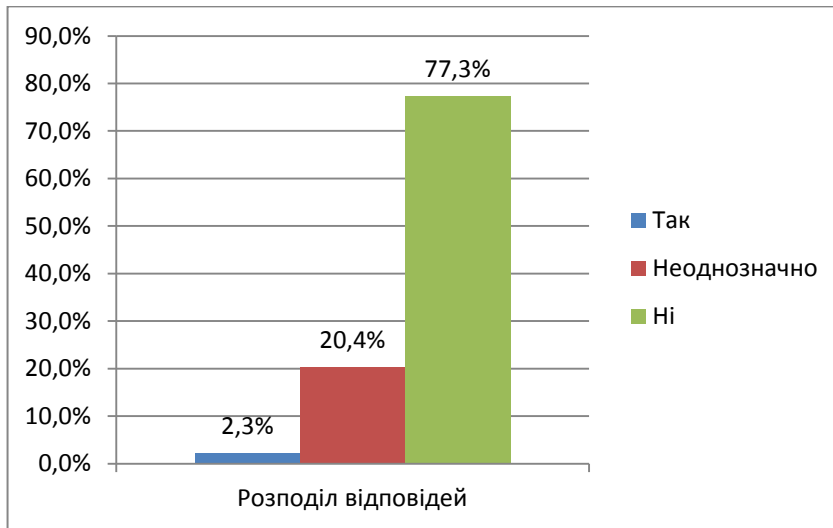


Рис. 14. Розподіл оцінок експертами наявності національної ради з кваліфікацій, %.

На запитання «Чи існують які-небудь інші форми діалогу із стейкхолдерами?» респонденти відповіли наступним чином (Рис. 15).

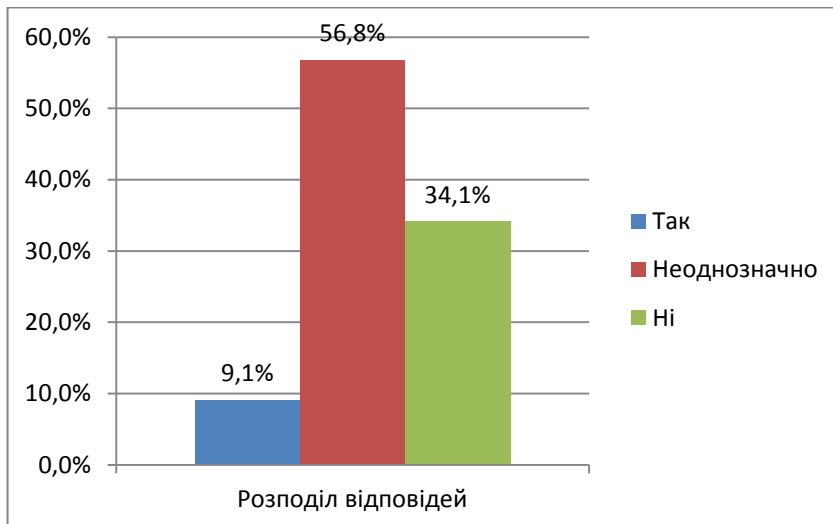


Рис. 15. Розподіл відповідей опитуваних стосовно наявності інших форм діалогу із стейкхолдерами, %.

Практично ніхто із експертів не дав відповіді на відкрите запитання: «Яким чином діалог із зацікавленими сторонами оформлений юридично?», що свідчить, окрім іншого, про започаткування в Україні цього процесу.

На відкрите запитання про те, як більш ефективно юридично оформити цей діалог, дав відповідь кожен п'ятий експерт. Ключовим шляхом вирішення цієї проблеми на думку опитаних виступає прийняття необхідної нормативно-правової бази (постанова чи розпорядження КМУ), підписання відповідних угод про співпрацю, підготовка профільних юристів. На запитання щодо напрямків забезпечення підтримки процесів організації зацікавлених сторін експерти акцентують свою увагу на таких заходах:

- започаткування створення системи центрів експертизи та розробки відповідних нормативних та рекомендаційних документів, розбудова на їх основі інституціональної структури забезпечення НСК;

- залучення до співпраці держаних органів, міжнародних (зарубіжних) організацій та донорів;
- систематичні зустрічі, в т.ч. за фокус-групами, через відеоконференцзв'язок тощо;
- першочергове створення Національного агентства з кваліфікацій;
- формування системи відповідальності за отримані (не отримані) результати;
- першочергове створення законодавчо-нормативної бази та запровадження належного фінансування із різних джерел (за превалюванням в перші роки частки держави);
- застосування алгоритму відбору зацікавлених сторін шляхом: виявлення їх статутних пріоритетів, амбіцій керівників та їхніх команд, реальних здатностей і можливостей, конкретних мотивів та інтересів тощо; підписання із кожним стейкхолдером угоди про спільну участь у вирішенні питань кваліфікацій на основі взаємної вмотивованості; складання з кожним учасником графіків виконання робіт, спільного контролю і фінансування .

Список

представників заінтересованих сторін, які прийняли участь в експертному опитуванні з питань стану і перспектив розвитку «світу» кваліфікацій в Україні.

I. Представники центральних органів виконавчої влади.

1. Міністерство оборони України.
2. Міністерство соціальної політики України, Департамент заробітної плати та умов праці.
3. Адміністрація Держспецзв'язку України.
4. Департамент з питань безпеки, оборони та діяльності органів юстиції Секретаріату Кабінету Міністрів України.
5. Міністерство соціальної політики України, Департамент ринку праці і зайнятості.

II. Представники об'єднання організацій роботодавців і профспілок, підпорядкованих їм підрозділів, крупних підприємств.

1. Профспілка залізничників і транспортних будівельників України.
2. Департамент з розвитку персоналу ТОВ «ДТЕК».
3. Профспілка працівників атомної енергетики та промисловості України.
4. ДП «Морський торговельний порт «Южний».
5. Інститут професійних кваліфікацій.
6. Федерація організацій роботодавців Дніпропетровщини. Навчально-методичний центр.
7. ТОВ «Бізнес-інкубатор» (м. Миколаїв).

III. Представники вищих навчальних закладів.

1. Національний авіаційний університет.
2. Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана.
3. Одеський морський університет.
4. Міжнародний політехнічний університет «Миколаївська політехніка».

5. Львівський державний університет внутрішніх справ.
6. Хмельницький національний університет.
7. Університет економіки і права КРОК.
8. Глухівський Національний педагогічний університет імені О. Довженка.
9. Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна.
10. Національний лісотехнічний університет України.
11. Луганський національний університет ім. Т.Г. Шевченка (м. Старобільськ).
12. Львівський політехнічний університет.
13. Національний технічний університет «КПІ».

IV. Представники інших навчальних закладів, навчально-виробничих центрів (комплексів), органів незалежної сертифікації персоналу.

1. Навчально-курсний комбінат ДП «Морський торговельний порт «Южний».
2. Відокремлений підрозділ «Учбовий центр» ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство».
3. Київський професійний коледж з поглибленою військовою і фізичною підготовкою.
4. Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти у м. Києві.
5. Орган сертифікації персоналу Української асоціації якості.
6. Центр авіаційної підготовки та сертифікації (м. Київ).

V. Представники професійних асоціацій та інших громадських об'єднань відповідного спрямування.

1. Українська асоціація якості.
2. Асоціація культурного підприємництва «Пік-Арт».
3. Всеукраїнська асоціація професіоналів з національної безпеки.
4. Громадська організація «Комітет стандартів салонів краси».
5. МБФ «Міжнародний фонд досліджень освітньої політики».
6. Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти.
7. Громадська організація «Благодійний фонд «е-Терра».
8. Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України.

VI. Представники наукових установ.

1. Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. Центр сучасних професій і технологій навчання.
2. Інститут модернізації змісту освіти МОН України.
3. Інститут праці та зайнятості Мінсоцполітики та НАН України.
4. Інститут вищої освіти НАПН України.
5. Центр соціального партнерства при НаУКМА.