

## ЗВІТ

### про результати проведення публічного громадського обговорення проєкту професійного стандарту «Менеджер (управитель) з управління змінами в Організації»

З метою забезпечення вивчення та врахування думки громадськості, ГО «АСМП Україна» проведено публічне громадське обговорення проєкту професійного стандарту «Менеджер (управитель) з управління змінами в Організації», шляхом його оприлюднення на офіційному веб сайті АСМП Україна, у розділі «Новини».

Додатково були розіслані листи 565 керівникам українських освітніх, комерційних, некомерційних та державних компаній з інформацією про початок громадського обговорення проєкту стандарту та можливістю взяти участь та залишити зауваження щодо змісту документу.

Публічне громадське обговорення тривало з 11 серпня 2025 року по 11 вересня 2025 року. Зауваження щодо змісту проєкту професійного стандарту були надіслані на пошту [info@acmpukraine.org.ua](mailto:info@acmpukraine.org.ua)

Позиція проєкту професійного стандарту	Пропозиція		Враховано\не враховано\знято в процесі обговорення	Обґрунтування причин неврахування
	Текст з поясненням	Назва суб'єкту подання		
<b>I. Назва професійного стандарту Менеджер (управитель) з управління змінами в Організації.</b> <b>II. Загальні відомості про професійний стандарт</b> <b>2.1. Мета діяльності за професією</b>	Прохання винести на наступну сторінку.	<b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проектного управління секретаріату Національного агентства кваліфікацій. Контактна особа: Одинець Олександра Олександрівна email: o.odynets@nqa.gov.ua</b>	Враховано	
<b>По тексту документа.</b>	Необхідно привести нумерацію у відповідність до додатку 2 до Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів	<b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проектного управління секретаріату Національного агентства</b>	Враховано	

	<p><b>Пояснення:</b> Див. додаток 2 до Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text</a></p>	<p>кваліфікацій. Контактна особа: <b>Одинець Александра Олександрівна</b> email: <b>o.odynets@nqa.gov.ua</b></p>		
<p><b>Підпункт 2.3. «Назва (назви) професії (професій) та код (коди) підкласу (підкласів) (групи) професії згідно з Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» пункту 2 «Загальні відомості про професійний стандарт»</b></p>	<p>Необхідно вилучити таблицю. Має бути назва професії згідно з Класифікатором професій, її код та, за наявності, похідна або розширена назва професії. У разі утворення похідної або розширеної назви професії, також зазначається: «Назва професії утворена відповідно до додатка В до Класифікатора професій»</p> <p>Менеджери (управителі) з питань комерційної діяльності та управління, 1475.4</p> <p><b>Пояснення:</b> Див. додаток 2 до Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text</a></p>	<p><b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проектного управління секретаріату Національного агентства кваліфікацій. Контактна особа: Одинець Александра Олександрівна</b> email: <b>o.odynets@nqa.gov.ua</b></p>	Враховано	
<p><b>Підпункт 2.6. «Назва (назви) документа (документів), що підтверджує (підтверджують) професійну кваліфікацію особи» пункту 2 «Загальні відомості про професійний стандарт» - повна вища</b></p>	<p>До рівня НРК в професійному стандарті мають бути віднесені виключно професійні кваліфікації і виключно в підпункті «Професійна (професійні) кваліфікація (кваліфікації), її (їх) рівень згідно з Національною рамкою кваліфікацій» пункту 2 «Загальні відомості про професійний стандарт».</p>	<p><b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проектного управління секретаріату Національного агентства кваліфікацій. Контактна особа: Одинець Александра Олександрівна</b></p>	Враховано	

<p>освіта за рівнем магістр (7 рівень НРК) зі спеціальностей за напрямками роботи організації+досвід впровадження змін не менш ніж 3 роки - ступінь бакалавра (6 рівень НРК) із спеціальностей за напрямками роботи організації та досвід впровадження змін, не менш ніж 5 років</p>	<p>Прохання прибрати віднесення до рівня НРК.</p>	<p>email: o.odynets@nqa.gov.ua</p>		
<p>Підпункт 2.6. «Назва (назви) документа (документів), що підтверджує (підтверджують) професійну кваліфікацію особи» пункту 2 «Загальні відомості про професійний стандарт» - повна вища освіта за рівнем магістр (7 рівень НРК) зі спеціальностей за напрямками роботи організації+досвід впровадження змін не менш ніж 3 роки - відповідне підтвердження (довідки від роботодавця, рекомендаційного листа, опису проекту із</p>	<p>- сертифікат про присвоєння/підтвердження професійної кваліфікації «Менеджер (управитель) з управління змінами в Організації». - сертифікат про визнання професійної кваліфікації (щодо професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах</p> <p><b>Пояснення:</b> З огляду на підпункт 3.1. пункту 3.</p>	<p><b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проектного управління секретаріату Національного агентства кваліфікацій. Контактна особа: Одинець Олександра Олександрівна</b> email: o.odynets@nqa.gov.ua</p>	<p>Враховано</p>	

<p>зазначенням ролі заявника тощо) наявності практичного досвіду роботи у сфері управління змінами, організаційного розвитку або участі в трансформаційних проєктах, тривалістю не менше 3 роки</p> <p>- ступінь бакалавра (6 рівень НРК) із спеціальностей за напрямками роботи організації та досвід впровадження змін, не менш ніж 5 років - відповідне підтвердження (довідки від роботодавця, рекомендаційного листа, опису проєкту з визначенням ролі заявника тощо) наявності практичного досвіду роботи у сфері управління змінами, організаційного розвитку або участі в трансформаційних проєктах, тривалістю не менше 5 років - сертифікат про присвоєння/підтвердження професійної кваліфікації «Менеджер (управитель) з управління змінами в</p>				
---	--	--	--	--

<p>Організації», виданий Кваліфікаційним центром, акредитованим Національним агентством кваліфікацій відповідно до професійного стандарту «Менеджер (управитель) з управління змінами в Організації» - сертифікат про визнання професійної кваліфікації (щодо професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах)</p>				
<p>Підпункт 3.1. «Здобуття професійної кваліфікації» пункту 3 «Здобуття професійної кваліфікації та професійний розвиток» Суб'єкти, уповноважені законодавством на присвоєння/підтвердження та визнання професійних кваліфікацій: суб'єкти освітньої діяльності; кваліфікаційні центри (після курсів підвищення кваліфікації/ перекваліфікації відповідно до Суб'єкти, уповноважені законодавством на</p>	<p>Назва професійної кваліфікації у проекті професійного стандарту «Менеджер (управитель) з управління змінами в Організації». Необхідно узгодити.</p> <p><u>Пояснення:</u></p>	<p><b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проектного управління секретаріату Національного агентства кваліфікацій. Контактна особа: Одинець Олександра Олександрівна email: o.odynets@nqa.gov.ua</b></p>	<p>Враховано</p>	

<p><b>присвоєння/підтвердження та визнання професійних кваліфікацій: кваліфікаційні центри суб'єкти освітньої діяльності/інші уповноважені законодавством суб'єкти професійного стандарту «Менеджер (управитель) з управління змінами в Організації»)</b></p>	<p>Див. додаток 2 до Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text</a></p>			
<p><b>Підпункт 3.1. «Здобуття професійної кваліфікації» пункту 3 «Здобуття професійної кваліфікації та професійний розвиток»</b></p>	<p>Кваліфікаційні центри: повна вища освіта за рівнем магістр (7 рівень НРК) зі спеціальностей за напрямками роботи організації+досвід впровадження змін не менш ніж 3 роки - відповідне підтвердження (довідки від роботодавця, рекомендаційного листа, опису проєкту із зазначенням ролі заявника тощо) наявності практичного досвіду роботи у сфері управління змінами, організаційного розвитку або участі в трансформаційних проєктах, тривалістю не менше 3 роки - ступінь бакалавра (6 рівень НРК) із</p>	<p><b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проєктного управління секретаріату Національного агентства кваліфікацій. Контактна особа: Одинець Олександра Олександрівна email: <a href="mailto:o.odynets@nqa.gov.ua">o.odynets@nqa.gov.ua</a></b></p>	<p>Враховано</p>	

	<p>спеціальностей за напрямками роботи організації та досвід впровадження змін, не менш ніж 5 років - відповідне підтвердження (довідки від роботодавця, рекомендаційного листа, опису проекту з визначенням ролі заявника тощо) наявності практичного досвіду роботи у сфері управління змінами, організаційного розвитку або участі в трансформаційних проектах, тривалістю не менше 5 років</p> <p>Кваліфікаційні центри: диплом магістра зі спеціальностей за напрямками роботи організації та відповідне підтвердження (довідки від роботодавця, рекомендаційного листа, опису проекту із зазначенням ролі заявника тощо) наявності практичного досвіду роботи у сфері управління змінами, організаційного розвитку або участі в трансформаційних проектах, тривалістю не менше 3 роки або диплом бакалавра із спеціальностей за напрямками роботи організації та відповідне підтвердження (довідки від роботодавця, рекомендаційного листа, опису проекту з визначенням ролі заявника тощо) наявності практичного досвіду роботи у сфері управління змінами, організаційного розвитку або участі в трансформаційних проектах, тривалістю не менше 5 років</p>			
--	---	--	--	--

	<p><b><u>Пояснення:</u></b> З огляду на підпункт 2.6. пункту 2.</p>			
<p><b>Підпункт 3.2. «Професійний розвиток» пункту 3 «Здобуття професійної кваліфікації та професійний розвиток»</b></p>	<p>1) Для вдосконалення (підтримання) професійної кваліфікації здійснюється на робочому місці, зокрема шляхом неформальної та інформальної освіти, відповідно до відомчих нормативних документів, рекомендованих для менеджменту (управління) змінами в організації та відповідно до професійного стандарту. 2) Підвищення кваліфікації не рідше ніж один раз на 3 роки.</p> <p>Професійний розвиток Без присвоєння наступної професійної кваліфікації: - для вдосконалення (підтримання) професійної кваліфікації, в тому числі шляхом набуття нових/додаткових навичок/компетентностей: проходження тренінгів, курсів і сертифікацій у сфері управління змінами, проектного менеджменту, лідерства та організаційного розвитку; набуття додаткових компетентностей у сфері цифрової трансформації, включно з використанням сучасних</p>	<p><b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проектного управління секретаріату Національного агентства кваліфікацій. Контактна особа: Одинець Олександра Олександрівна email: o.odynets@nqa.gov.ua</b></p>	Враховано	

	<p>інформаційних систем управління проектами та бізнес-аналітики; удосконалення комунікаційних навичок, навичок фасилітації, медіації, управління конфліктами та роботи з опором змінам; опанування новітніх методологій управління та адаптації їх до специфіки діяльності організації; безперервного ознайомлення з актуальними законодавчими, нормативно-правовими актами, що регулюють трудові відносини, організаційний розвиток та корпоративне управління; участі у професійних спільнотах, конференціях, форумах, міжнародних та національних асоціаціях з управління змінам</p> <p>-для підтвердження наявної професійної кваліфікації: проходження періодичної атестації відповідно до вимог законодавства та внутрішніх нормативних документів організації; надання результатів професійної діяльності (успішно реалізовані проекти з управління змінами, впровадження інновацій, досягнення цільових показників трансформаційних програм); підтвердження наявних знань і навичок за допомогою професійного портфоліо, що містить звіти, методичні матеріали,</p>			
--	--	--	--	--

	<p>розроблені стратегії змін, комунікаційні плани, аналітичні огляди;  участь в міжнародних сертифікаційних програмах, що визнаються в Україні;  участі у професійних заходах (конференціях, семінарах, круглих столах), що засвідчується сертифікатами, дипломами чи іншими документами.  Підвищення кваліфікації не рідше ніж один раз на 3 роки, із загальним обсягом не менше ніж 30 годин</p> <p><b><u>Пояснення</u></b>  Необхідно прописати назви правильно.</p>			
<b>Пункт 4 «Глосарій»</b>	<p>Назва пункту виглядає так:  «Абревіатури, скорочення».</p> <p><b><u>Пояснення:</u></b>  Див. додаток 2 до Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів  <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text</a></p>	<p><b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проектного управління секретаріату Національного агентства кваліфікацій. Контактна особа: Одинець Олександра Олександрівна email: o.odynets@nqa.gov.ua</b></p>	Враховано	
<b>Пункт 5 «Опис трудових функцій» Комунікації</b>	Комунікація	<p><b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проектного управління секретаріату Національного агентства кваліфікацій. Контактна особа: Одинець Олександра Олександрівна</b></p>	Враховано	

		email: o.odynets@nqa.gov.ua		
<b>Пункт 7 «Відомості про розроблення та затвердження професійного стандарту»</b>	<p>Відсутній підпункт «реквізити висновку репрезентативних всеукраїнських об'єднань професійних спілок на галузевому рівні або Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні про погодження проекту професійного стандарту».</p> <p>3. Реквізити висновку Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні про погодження проекту професійного стандарту</p> <p><b><u>Пояснення:</u></b> Див. додаток 2 до Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text</a></p>	<p><b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проектного управління секретаріату Національного агентства кваліфікацій. Контактна особа: Одинець Олександра Олександрівна</b> email: o.odynets@nqa.gov.ua</p>	Враховано	
<b>Пункт «Дата внесення професійного стандарту до Реєстру»</b>	<p>Необхідно вилучити.</p> <p><b><u>Пояснення:</u></b> Див. додаток 2 до Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text</a></p>	<p><b>Відділ супроводження рамок кваліфікацій проектного управління секретаріату Національного агентства кваліфікацій. Контактна особа: Одинець</b></p>	Враховано	

		Олександра Олександрівна email: o.odynets@nqa.gov.ua		
<p><b>II. Загальні відомості про професійний стандарт</b></p> <p>2.1. Мета діяльності за професією</p>	<p>2.1. Мета діяльності за професією Забезпечення переходу організації від існуючого стану до цільового, з бажаним рівнем результативності, що досягається через комплексний підхід, який включає реалізацію стратегічних переваг, підвищення операційної ефективності, удосконалення бізнес-процесів, а також підтримку і стимулювання персоналу на шляху до змін</p> <p>2.1. Мета діяльності за професією Управління процесом переходу організації від поточного стану до цільового шляхом комплексних заходів, спрямованих на реалізацію стратегічних переваг, удосконалення бізнес-процесів, підтримку та залучення персоналу до впровадження змін</p> <p><b><u>Пояснення:</u></b> Запропоноване визначення мети діяльності за професією «Менеджер з управління змінами в Організації»: -Підкреслює керівну та активну роль менеджера, а саме управління процесом, а не просто забезпечення переходу. -Має системність - акцент на «комплексних заходах», а не лише «комплексному підході».</p>	<p>Експертка в сфері HR та організаційного розвитку <b>Потьомкіна Наталія Григорівна</b> natalia.potyomk@gmail.com +38093210486</p>	Враховано	

	<p>-Враховує людський вимір змін (підтримка + залучення), що відповідає сучасним моделям управління змінами.</p> <p>-Наголошує на стратегічному характері змін, а не тільки на досягненні певної «результативності».</p> <p>Тобто, запропоноване визначення краще відображає сутність професії менеджера з управління змінами як лідера процесу трансформацій, а не просто гаранта досягнення цільового стану</p>			
<p><b>V. Опис трудових функцій</b></p> <p><b>A1.</b> Здатність проводити аналіз та оцінку існуючого стану організації та проблематики</p> <p><b>B5.</b> Здатність формувати деталізований план переходу від існуючого стану до цільового</p> <p><b>B5.У1.</b> Розробляти плани переходу від існуючого стану до цільового</p>	<p><b>A1.</b> Здатність проводити аналіз та оцінку <i>існуючого</i> стану організації та проблематики</p> <p><b>A1.</b> Здатність проводити аналіз та оцінку <i>поточного</i> стану організації та проблематики</p> <p><b>B5.</b> Здатність формувати деталізований план переходу від <i>існуючого</i> стану до цільового</p> <p><b>B5.</b> Здатність формувати деталізований план переходу від <i>поточного</i> стану до цільового</p> <p><b>B5.У1.</b> Розробляти плани переходу від <i>існуючого</i> стану до цільового</p> <p><b>B5.У1.</b> Розробляти плани переходу від <i>поточного</i> стану до цільового</p> <p><b>B2.</b> Здатність залучати вигодонабувачів, агентів змін та інших ключових учасників змін до участі у впровадженні проекту змін (плану переходу від <i>існуючого</i> стану до цільового)</p>	<p><b>Експертка в сфері HR та організаційного розвитку</b>  <b>Потьомкіна Наталія Григорівна</b>  <b>natalia.potyomk@gmail.com</b>  <b>+38093210486</b></p>	Враховано	

<p><b>B2.</b> Здатність залучати вигодонабувачів, агентів змін та інших ключових учасників змін до участі у впровадженні проекту змін (плану переходу від існуючого стану до цільового)</p>	<p><b>B2.</b> Здатність залучати вигодонабувачів, агентів змін та інших ключових учасників змін до участі у впровадженні проекту змін (плану переходу від <i>поточного</i> стану до цільового)  <b>Пояснення:</b>  У проекті стандарту краще застосовувати термін «поточний стан» замість «існуючий стан», оскільки він відповідає усталеній управлінській термінології, однозначно фіксує ситуацію на даний момент часу, забезпечує чітке розмежування між поточним і цільовим станами організації та узгоджується з міжнародною практикою менеджменту змін</p>			
<p><b>V. Опис трудових функцій</b></p> <p>Б. Підготовка плану проекту змін</p>	<p>Додати компетентність <b>B5.</b> «Здатність керувати процесом розробки індикаторів успішності змін (КПЕ)»  <b>Пояснення:</b>  До трудової функції «Підготовка плану проекту змін» пропоную включити компетентність «Здатність керувати процесом розробки індикаторів успішності змін (КПЕ)», оскільки визначення показників ефективності є обов'язковою складовою планування. Наявність КПЕ забезпечує вимірюваність результатів, об'єктивність оцінювання та контроль за досягненням цілей проекту змін</p>	<p>Потьомкіна Наталія Григорівна  natalia.potyomk@gmail.com  +38093210486</p>	<p>Враховано з доопрацюванням робочою групою результатів навчання.  <b>B5.</b> Здатність керувати процесом розробки індикаторів успішності змін (КПЕ)  <b>Знання:</b>  <b>B5.31.</b> методологія розробки ключових показників ефективності (КПЕ) та застосування її для формування системи оцінювання результатів проекту змін.</p>	

			<p><b>Б5.32.</b> Принципи SMART-критеріїв та міжнародні практики оцінювання</p> <p><b>Уміння\навички:</b></p> <p><b>Б5.У1.</b> Формулювати вимірювані цілі проекту змін та перетворювати їх у систему КПЕ для контролю досягнення результатів</p> <p><b>Б5.У2.</b> Організувати процес збору та аналізу даних, необхідних для визначення й моніторингу КПЕ, щоб забезпечувати своєчасність і достовірність оцінювання</p> <p><b>Б5.У3.</b> Інтегрувати систему КПЕ у план проекту змін, щоб керувати досягненням цілей і своєчасно коригувати дії</p> <p><b>Комунікація</b></p> <p><b>Б5.К1.</b> Забезпечити зрозумілість та прозорість показників для учасників команди змін, щоб підтримувати ефективну комунікацію</p> <p><b>Б5.К2.</b> Презентувати та обґрунтовувати систему</p>	
--	--	--	---	--

			<p>КПЕ перед вигодонабувачами, щоб узгоджувати критерії успішності проєкту</p> <p><b>Відповідальність;</b></p> <p><b>Б5.В1.</b> Нести відповідальність за коректність та релевантність розроблених КПЕ, їх інтеграцію в систему планування й контролю проєкту</p> <p><b>Б5.В2.</b> Забезпечити достовірність комунікації результатів моніторингу та коригувати КПЕ у разі зміни умов реалізації проєкту</p>	
Абревіатура, скорочення	<p>Додати абревіатуру ШІ -Штучний інтелект, КЕП та SMART</p> <p><b>Пояснення:</b> Використовується в опису компетентностей.</p>	<p><b>Експертка в сфері HR та організаційного розвитку</b> <b>Потьомкіна Наталія Григорівна</b> <b>natalia.potyomk@gmail.com</b> <b>+38093210486</b></p>	Враховано	
<p><b>III. Здобуття професійної кваліфікації та професійний розвиток</b></p> <p><b>3.2. Професійний розвиток</b></p>	<p>2. Підвищення кваліфікації не рідше ніж один раз на 3 роки.</p> <p>2. Підвищення кваліфікації здійснюється не рідше одного разу на три роки із загальним обсягом не менше ніж 30</p>	<p><b>Бондар Катерина</b> <b>Директорка ГО «АСМП Україна» з партнерства</b> <b>katerynabondar@gmail.com</b></p>	Враховано	

<p>2.Підвищення кваліфікації не рідше ніж один раз на 3 роки.</p>	<p>годин.</p> <p><b><u>Пояснення:</u></b>  Методрекомедації НАК вимагають вимірюваності. Конкретний обсяг (30 годин) уніфікує підхід, дозволить навчальним закладам правильно формувати програми, а роботодавцям – контролювати виконання</p>			
<p><b>V. Опис трудових функцій</b></p> <p>Ключові показники ефективності (КПЕ) змін</p>	<p>Додати орієнтовний перелік КРЕ менеджера з управління змінасм:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Рівень прийняття змін - Відсоток співробітників, які реально перейшли на новий процес/систему/інструмент у встановлений період;</li> <li>- Час до продуктивності- Період від моменту запуску до досягнення цільового рівня продуктивності (наприклад, коли команда виконує 90% операцій у новій системі);</li> <li>- Зниження навантаження на підтримку- Кількість інцидентів/звернень у службу підтримки (або до будь-яких інших служб та підрозділів), пов'язаних із новими змінами.</li> </ul> <p><b>Б5.31.</b> Методологія розробки ключових показників ефективності (таких як рівень прийняття змін, час до продуктивності, зниження навантаження на підтримку та інші) та застосування її для формування системи оцінювання результатів проекту змін</p>	<p><b>Бондар Катерина</b>  <b>Директорка ГО «АСМП</b>  <b>Україна» з партнерства</b>  <b>katerynabondar@gmail.com</b></p>	<p>Враховано</p>	

	<p><b><u>Пояснення:</u></b> Зараз у проєкті стандарту є лише загальне згадування КПЕ, але відсутні реальні приклади. Це може ускладнювати оцінку ефективності роботи.</p>			
<p><b>II. Загальні відомості про професійний стандарт</b></p> <p>2.5. Професійна (професійні) кваліфікація (кваліфікації), її (їх) рівень згідно з Національною рамкою кваліфікацій</p>	<p>Додати, що кваліфікація розроблена з урахуванням вимог міжнародних підходів до управління змінами, АСМР.</p> <p><b><u>Пояснення:</u></b> Це підвищить сумісність з міжнародною практикою та дозволить українським спеціалістам легше підтверджувати кваліфікацію за кордоном.</p>	<p><b>Бондар Катерина</b> <b>Директорка ГО «АСМП</b> <b>Україна» з партнерства</b> <b>katernabondar@gmail.com</b></p>	<p>Враховано частково, з уточненням. Відповідно до Методичних рекомендацій НАК, у розділі 2.5 вказується назва професійної кваліфікації та її рівень відповідно до Національної рамки кваліфікацій. Цей пункт має суто довідковий характер і фіксує позицію професії в національній системі кваліфікацій, а не описує підходи чи принципи, що використовувались під час розроблення стандарту. А посилання на міжнародні підходи та АСМР винесено у пояснювальну записку до проєкту стандарту.</p>	

<p><b>IX. Рекомендована дата перегляду професійного стандарту</b></p> <p>Жовтень 2030 року</p>	<p>Встановити цикл перегляду 3 роки замість 5 (наприклад, 2028 замість 2030).</p> <p><b><u>Пояснення:</u></b> Сфера управління змінами дуже динамічна, більш швидкий перегляд дозволить уникнути застарівання стандарту.</p>	<p><b>Бондар Катерина</b> <b>Директорка ГО «АСМП</b> <b>Україна» з партнерства</b> <b>katernabondar@gmail.com</b></p>	<p>Не враховано</p>	<p>Згідно методичним рекомендаціям НАК, ми залишаємо максимально можливий період для перегляду Стандарту. Це не заважає нам переглянути його раніше, якщо виникне така необхідність.</p>