

УДК 351:628.1:331](477)

Н. І. Олійник,

д. н. з держ. упр., доцент, професор кафедри економічної політики та врядування
Національної академії державного управління при Президентові України, Київ, Україна

І. І. Крилова,

к. ю. н., докторант Національної академії державного управління при Президентові України,
Київ, Україна

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ВОДОПОСТАЧАННЯ ТА ВОДОВІДВЕДЕННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

N. Olijnyk,

Doctor of Sciences in Public Administration, Associate Professor, Professor of the Department of Economic Policy and Governance of National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine

I. Krylova,

Candidate of Law, Doctoral student of National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine

PREPARATION OF PROFESSIONALS IN WATER SUPPLY AND WASTEWATER SECTOR IN THE CONDITIONS OF THE REFORM OF THE STATE MANAGEMENT SYSTEM

У статті розглянуто питання підготовки кадрів у сфері водопостачання та водовідведення як складової державного регулювання сфери. Проаналізовано, який вплив має державна політика на стан підготовки керівних та інженерних кадрів у сфері водопостачання та водовідведення. Проаналізовано нормативно-правову базу в частині встановлення кваліфікаційних вимог до працівників підприємств водопровідно-каналізаційного господарства, а також у сфері освіти та професійної підготовки фахівців різних сфер господарства. Розглянуто основні принципи вищої та професійної освіти в частині підготовки фахівців, наведено проблемні риси системи професійної освіти. Розглянуто стан впровадження Національної рамки кваліфікацій, галузевих рамок кваліфікації та професійних стандартів в Україні. Зроблено спробу систематизувати підходи щодо формування державної політики в напрямі підготовки кадрів для підприємств водопровідно-каналізаційного господарства.

The article deals with the issues of personnel training in the sphere of water supply and wastewater as a component of state regulation of the sphere. The influence of the state policy on the education of management and engineering personnel in the industry is analyzed. The normative and legal basis has been analyzed in relation to the establishment of qualification requirements for employees of the water supply and wastewater enterprises, as well as in the field of education and training of specialists in various spheres of the economy. The basic principles of higher and vocational education in the field of training specialists are considered, the problem features of the system of vocational education are presented. The state of implementation of the National Qualifications Framework and sectoral qualifications frameworks in Ukraine is considered.

Ключові слова: державне регулювання, водопостачання та водовідведення, підготовка фахівців, професійна освіта, кваліфікація.

Key words: state regulation, water supply and wastewater, training of specialists, vocational education, qualification.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сфера водопостачання і водовідведення є сферою життєдіяльності людини і суспільства, пріоритетною сфе-

рою економіки, природною монополією тощо, від якої очікується підвищення ефективності, висока рентабельність і конкурентоспроможність у цілому. А од-

нією з важливих умов успішної реалізації реформ у сфері водопостачання та водовідведення є компетентність її керівного та інженерного персоналу, рівень освіти якого має відповідати вимогам такої високотехнологічної галузі.

Система водопостачання та водовідведення — складний комплекс споруд і пристроїв, експлуатація яких потребує систематичного проведення технічних, економічних і організаційних заходів. На сьогодні ми маємо таку ситуацію, що підприємства водопостачання та водовідведення, будучи природними монополістами і маючи гарантований ринок збуту послуг, є збитковими, технічний стан їх основних фондів потребує значних капіталовкладень, реформи, які проводились і проводяться на державному рівні не надають очікуваного результату. І вплив на це має державна політика у сфері в цілому, яка, в основному направлена на економічне стимулювання розвитку підприємств, державне регулювання цін, і взагалі не визначає роль держави у підготовці керівних та інженерних кадрів галузі згідно із новими принципами функціонування економіки. У зв'язку з цим вбачається необхідним систематизувати підходи для формування державної політики в напрямі підготовки кадрів для підприємств водопровідно-каналізаційного господарства.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженнями у галузі державного регулювання та житлово-комунального господарства, в тому числі сфери водопостачання та водовідведення, займалися такі науковці, як: П. Анпілогов, Є. Антонова, В. Венгер, А. Бабак, О. Білянський, Н. Гура, Н. Журба, І. Запатріна, Г. Семчук, Н. Олійник, Ю. Хіврич, О. Ігнатенко, О. Горбунова, О. Романюк, В. Тітяєв, В. Михайленко, О. Димченко, Є. Кайлюк, О. Кучеренко, Н. Матвеев, В. Николаєв, Г. Оніщук, Л. Шаповал, Т. Юр'єв, Т. Качал, Ю. Лега, О. Тищенко, В. Полуянов, В. Торкатюк, Л. Шутенко, Т. Юр'єва, І. Осипенко, В. Дорофієнко, Г. Лубенець, М. Кундратьєва, В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, В.Д. Бакуменко, Ю.П. Битяк, І.П. Голосніченко, В.Я. Малиновський, Н.Р. Нижник, О.Ф. Скакун, О.І. Ющик, Г.В. Атаманчук, І.Л. Бачило, Ю.М. Козлов, Б.М. Лазарєв, Г.Х. Попов, Ю.М. Старілов, Ю.О. Тихомиров, В.Є. Чиркин та інші.

У сфері професійної освіти і навчання, проблем стандартизації професійної освіти — відомі наукові дослідження Н. Абашкіної, Н. Авшенюк, Н. Бідюк, Т. Десятова, Н. Дупак, А. Каплуна, Л. Локшиної, Л. Лук'янової, Н. Нічкало, О. Огієнка, Н. Пазюри, В. Радкевич, Г. Товканець, О. Щербак та ін. Разом з тим питання підготовки кадрів для сфери водопостачання та водовідведення, підвищення та підтвердження їх кваліфікації, формування системного підходу в цьому напрямку потребує глибокого дослідження.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Основною метою написання статті є аналіз стану професійної кваліфікації та підготовки кадрів у сфері водопостачання та водовідведення як частини державного регулювання сфери.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Загальне поняття "державне регулювання" розкривається як: сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів впливу, що застосовуються органами державного управління для впорядкування системи суспільно-

економічних відносин з метою стабілізації і пристосування існуючої суспільно-політичної системи до умов, що змінюються; діяльність, спрямована на коригування роботи системи (елементів системи) з метою забезпечення досягнення системою (елементами системи) такого стану, який забезпечує її (їх) роботу відповідно до визначених характеристик; цей вид діяльності розглядається як регуляційний процес, метою якого є досягнення відповідного рівня взаємодії та злагодженості окремих частин [3, с. 148]. Державна політика у сфері питної води, питного водопостачання та водовідведення побудована на принципах: державного управління і регулювання відносин у сфері питної води, питного водопостачання та водовідведення; пріоритетності питного водопостачання перед іншими видами спеціального водокористування; гарантованого першочергового забезпечення питною водою населення для забезпечення питних, фізіологічних, санітарно-гігієнічних та побутових потреб; раціонального використання питної води; наближення вимог національних стандартів на питну воду, питне водопостачання та водовідведення, тощо [12]. Аналіз цих принципів показує, що основний напрямок державної політики — це досягнення фінансової спроможності підприємств сфери через державне регулювання тарифів, ліцензування, унормування. При цьому нічого не сказано про вплив держави на процес підготовки кадрів для ефективного управління підприємствами галузі, для експлуатації водопровідно-каналізаційного комплексу тощо. Профільний закон, який регулює найважливішу сферу життєдіяльності людини не містить жодної норми щодо кваліфікаційних вимог до працівників сфери.

У підзаконних нормативно-правових актах сфери, зокрема, Ліцензійних умовах провадження господарської діяльності з централізованого водопостачання та водовідведення, зазначено мінімальні кадрові вимоги до підприємств з централізованого водопостачання та/або водовідведення (ліцензіатів) серед яких працівники за окремими посадами повинні мати відповідну освіту та кваліфікацію залежно від видів виконуваних робіт; керівник, його заступники та головний інженер повинні мати ступінь вищої освіти (магістр, бакалавр тощо), стаж роботи за посадою нижчого рівня повинен становити для магістра не менше двох років, бакалавра — не менше 3 років [7].

Слід зазначити, що ані професійних стандартів, ані вимог до підтвердження кваліфікації, атестації, сертифікації працівників сфери водопостачання та водовідведення, ані механізмів таких процедур законодавство сьогодні не містить. На відміну від законодавства ЄС. Зокрема, до державної політики регулювання сфери водопостачання та водовідведення Литовської Республіки належить визначення кваліфікаційних вимог до операторів водопостачання та водовідведення, вимоги до кваліфікації персоналу операторів [11].

Для забезпечення своєї діяльності підприємства водопровідно-каналізаційного господарства повинні мати широкий спектр спеціалістів різних професій. Ці професії використовуються в автоматизованих системах управління для вирішення наступних завдань: розрахунків чисельності робітників, обліку складу і розподілу кадрів за професійними групами різних рівнів класифікації, планування додаткової потреби в кадрах тощо; систематизації статистичних даних з праці за професійними ознаками; аналізу та підготовки до публікації статичних даних, а також розроблення відповідних прогнозів стосовно зайнятості, доходів, охорони праці, освіти, пере-

підготовки кадрів, що звільняються, тощо; підготовки статистичних даних для періодичних оглядів з статистики праці, що розробляються Міжнародною організацією праці; розв'язання питань контролю і аналізу міжнародної міграції, міжнародного набору та працевлаштування трудящих [1, с. 140—141].

Єдиними документами з питань управління персоналом на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності, в тому числі і сфері водопостачання і водовідведення є Національний класифікатор професій та Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, випуск № 87 "Житлове та комунальне господарство населених пунктів" [5; 2].

Національний класифікатор призначений для визначення переліку основних робіт, які властиві тій або іншій посаді (професії), та забезпечення єдності у визначенні кваліфікаційних вимог до певних посад (професій); оцінювання повноти відповідності змісту та якості виконання робіт працівником на певній посаді (певної професії) відповідної категорії (відповідного розряду) під час кваліфікаційних випробувань з урахуванням вимог законодавства з охорони праці; визнання відповідної кваліфікації працівника (категорії, розряду тощо); розподілу робіт за складністю та відповідальністю, стажем роботи, необхідною освітою та професійною підготовкою працівників; присвоєння та підвищення кваліфікаційних розрядів (категорій) за професією (посадою) відповідно до оволодіння особою певним обсягом знань та навичок у навчальних закладах, на виробництві чи у сфері послуг за результатами кваліфікаційної атестації тощо.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП), випуск № 87 "Житлове та комунальне господарство населених пунктів" визначає категорії працівників спеціалістів, які працюють в сфері житлово-комунального господарства. Їх умовно поділено на 8 категорій відповідно до підгалузей житлово-комунального господарства, а категорії поділено на узагальнені види професій. Спеціалісти сфери водопостачання та водовідведення належать до категорії "Забирання, очищення та розподілення води по мережах" (керівники; професіонали; робітники; фахівці).

Проаналізуємо вимоги до компетенції деяких спеціалістів підприємств водопровідно-каналізаційного господарства. Зокрема, інженера з експлуатації споруд та устаткування водопровідного та каналізаційного господарства (категорія "професіонали"), який виконує роботи із забезпечення безперебійного функціонування водопровідних та каналізаційних мереж, споруд та їх устаткування; планує ремонти мереж, споруд, устаткування, а також інших основних фондів водопровідно-каналізаційного господарства (ВКГ); забезпечує своєчасне виконання планово-запобіжних ремонтів, затверджених графіків профілактичних робіт. Кваліфікаційні вимоги до інженера з експлуатації споруд та устаткування ВКГ можна узагальнити таким чином: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст, бакалавр), підвищення кваліфікації; стаж роботи за професією не менше 2 років.

Начальник очисних споруд (очисної каналізаційної станції) (категорія "керівники"), який керує роботою очисної каналізаційної станції, забезпечуючи безперебійне надійне очищення побутових і промислових стічних вод до визначених відповідними нормативами кондицій; організовує роботу та ефективну взаємодію технологіч-

них цехів і технічних служб станції; направляє їх діяльність на досягнення високих темпів розвитку й удосконалення технології очистки стоків, її відповідності найкращим світовим стандартам; організовує виробничо-господарську діяльність на основі застосування методів наукового планування, нормативів матеріальних, фінансових та трудових витрат, економного витрачання усіх видів ресурсів; вживає заходів щодо забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами; розпоряджається майном і коштами підприємства, тощо. Кваліфікаційні вимоги: повна або базова вища освіта (спеціаліст або бакалавр) відповідного напрямку підготовки. Післядипломна освіта в галузі управління. Стаж роботи за професією: для спеціаліста — не менше 2 років, для бакалавра — не менше 3 років

Начальник водоводу (категорія "керівники"), який організовує виконання робіт з водопостачання згідно із встановленим планом водокористування; розробляє і подає пропозиції щодо регулювання водного режиму, забезпечує максимальне використання виробничих потужностей; організовує ліквідацію аварій та пошкоджень на водоводі та у виробничих приміщеннях; забезпечує стабільну роботу водоводу за графіком; аналізує виробничу діяльність експлуатаційних дільниць з питань водокористування та гідрометрії тощо. Кваліфікаційні вимоги: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр або спеціаліст), післядипломна освіта в галузі управління, стаж роботи за професією: для магістра — не менше 2 років, для спеціаліста — не менше 3 років.

Організація нових сучасних виробництв і створення високопродуктивних робочих місць вимагає практично від усіх категорій виробничого персоналу володіти сучасними технологіями і здатністю прогнозування тенденцій розвитку технології в своїх професійних і суміжних напрямках діяльності, здійснювати розрахунки ефективності з урахуванням державних реформ галузі, розрахунки здійснення технологічного та інфраструктурного оновлення виробництва тощо.

Модернізація і реструктуризація діючих підприємств водопровідно-каналізаційного господарства, пошуки ефективних моделей управління посилюють організаційну роль керівників та інженерів в цьому процесі, які мають бути не просто технічними виконавцями управлінських рішень "органів управління" або керівництва, а стати керівниками і організаторами виробництва, підприємства, формувати стратегії їх розвитку. Для цього технічне, інженерне, економічне бачення випускника вищого навчального закладу має базуватися не тільки на глибоких знаннях професійних і фундаментальних наукових дисциплін. Управлінська і організаційна діяльність керівників і інженерів, має виховуватись на базі навчальних програм, складених з урахуванням реформ сфери водопостачання та водовідведення, реформ сфери житлово-комунального господарства, принципів державної політики в цих сферах.

Формування особистісних, професійних та соціальних компетенцій у керівного та інженерного персоналу сфери водопостачання та водовідведення має стати гарантією якості роботи, якості наданих послуг з водопостачання та водовідведення. Що в свою чергу, забезпечить ефективне управління підприємствами, галуззю, досягненням якісних показників та стандартів життя.

Компетентність керівних та інженерних кадрів для підприємств водопровідно-каналізаційного господарства в сучасних економічних умовах, в умовах реформування системи національної освіти може бути забезпе-

чена шляхом впровадження системного підходу до підготовки кадрів в галузі, що має стати складовою державного регулювання.

Системне реформування (на рівні держави) — це справжня зміна освітньо-виховної парадигми, яка докорінним чином змінює не лише систему підготовки як культурно-духовний феномен суспільства, а й ставить нову мету, завдання, кінцеві цілі підготовки у взаємозв'язку й взаємозалежності з функціонуванням соціальної системи, її правового забезпечення, перегляду й визначення нової ролі держави у підготовці кадрів, у справжній децентралізації, в організації освітньої системи згідно з новими принципами функціонування економіки, встановленням контролю за якістю й ефективністю діяльності системи, її відповідальністю перед суспільством, громадськістю [4, с. 573].

Аналіз чинної нормативно-правової бази у сфері освіти та професійної підготовки фахівців різних сфер господарства показав наступне.

Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору [10]. В свою чергу, метою вищої освіти підготовка конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях [6].

Основним документом, що визначає зміст і процес навчання, є "освітня (освітньо-професійна, освітньо-наукова чи освітньо-творча) програма" конкретного напрямку (профілю, спеціальності) підготовки здобувача, що є системою освітніх компонентів на відповідному рівні вищої освіти в межах спеціальності, що визначає вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, перелік навчальних дисциплін і логічну послідовність їх вивчення, кількість кредитів ЄКТС, необхідних для виконання цієї програми, а також очікувані результати навчання (компетентності), якими повинен оволодіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти. Держава встановлює обов'язкову базу для кожної основної професійної освітньої програми через відповідні Стандарти вищої освіти, які розробляються для кожного рівня вищої освіти в межах кожної спеціальності відповідно до Національної рамки кваліфікацій і використовуються для визначення та оцінювання якості змісту та результатів освітньої діяльності закладів вищої освіти (наукових установ).

Стандарти вищої освіти за кожною спеціальністю розробляє центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки з урахуванням пропозицій галузевих державних органів, до сфери управління яких належать заклади вищої освіти, і галузевих об'єднань організацій роботодавців та затверджує їх за погодженням з Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти.

За Законом державна політика у сфері вищої освіти реалізується шляхом визначення збалансованої структури та обсягу підготовки фахівців з вищою освітою з

урахуванням потреб особи, інтересів держави, територіальних громад і роботодавців. Держава у співпраці з роботодавцями має забезпечити створення умов для реалізації випускниками закладів вищої освіти права на працю, гарантує створення рівних можливостей для вибору місця роботи, виду трудової діяльності з урахуванням здобутої вищої освіти та суспільних потреб.

Правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників, а також порядок атестації працівників, підтвердження їх кваліфікації, визначені Законом України "Про професійний розвиток працівників" [13].

Закон надає визначення поняттям: атестація працівників, як процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня; підтвердження кваліфікації працівників, як процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації; професійне навчання працівників, як процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

Обов'язок з організації професійного навчання працівників та професійної атестації покладається на роботодавця (ст. 6). Законом передбачена участь як професійних організацій, так і організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні професійного розвитку працівників, які беруть участь у формуванні та реалізації державної політики у цій сфері.

Однак на практиці, узгодженості між вимогами підприємств-роботодавців і пропозиціями освітніх закладів у питанні забезпечення випускниками необхідної компетенції та професійної кваліфікації немає. Крім того, до основних недоліків сучасної системи освіти можна віднести неефективну реалізацію або ігнорування одного з основоположних принципів менеджменту якості — орієнтації на споживача — підприємства-роботодавця, а також у відсутності об'єктивних і адекватних критеріїв оцінки якості рівня підготовки випускників освітніх установ і фахівців підприємств [16].

Наразі можна виділити наступні проблемні риси системи професійної освіти: відсутність вимог роботодавця до випускника в системі навчання; відсутність об'єктивних критеріїв оцінки затребуваності та конкурентоспроможності випускників; відсутність ефективних критеріїв і зворотного зв'язку зі споживачами праці підготовлених випускників; відсутність механізму актуалізації професійних компетенцій; відсутність механізмів підтвердження кваліфікації; відсутність зв'язку із державною політикою та реформуванням галузею тощо.

На відміну від ЄС, де проблеми розвитку кваліфікацій та стандартів займають чільне місце в політиці, в профільних галузях і в галузі освіти. Зокрема важливими завданнями Болонського і Копенгагенського процесів є: забезпечення порівнюваності та зіставності кваліфікацій, що їх отримують громадяни різних країн; розширення можливостей освоєння кваліфікацій, в тому числі, шля-

хом поступового накопичення одиниць кваліфікації (кредитних одиниць); визнання кваліфікацій, отриманих у ході попередньої трудової діяльності, та в результаті формального й неформального навчання як основи ефективного ринку праці в Європі тощо. Як зазначається дослідниками зарубіжного досвіду, в країнах з високо-розвинутою економікою спостерігається тенденція дедалі більш ретельної систематизації різних професійних характеристик і вимог, постійне їх оновлення відповідно до потреб ринку праці. Першопричиною формування і поширення професійних стандартів (їх систем) є те, що ринок праці затребував фахівців нової формації, здатних швидко й адекватно увійти в виробничий процес, забезпечуючи приріст нових, сучасних компетенцій. Тому важливою причиною для розроблення професійних стандартів є уможливлення підготовки таких фахівців як у сучасних навчальних закладах, так і на виробництві. Головною особливістю професійних стандартів є функція поєднання, адже вони покликані пов'язати кваліфікації з ринком праці [14, с. 63, 66].

Вивчення і осмислення європейського досвіду розвитку кваліфікацій і професійних стандартів має стати цінним джерелом для побудови стратегій розвитку цих напрямків в Україні.

Важливим етапом у євроінтеграції нашої країни було прийняття нової редакції Закону України "Про освіту" від 05.09.2017, який змінив структуру та рівні освіти. Зокрема замість освітньо-кваліфікаційних рівнів та ступенів було запроваджено рівні Національної рамки кваліфікацій [10].

Згідно із ст. 34 Закону (що регулює кваліфікації), кваліфікації за обсягом класифікуються на повні та часткові, за змістом — на освітні та професійні. Кваліфікація вважається повною в разі здобуття особою повного переліку компетентності відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом.

Законодавець визначив поняття освітньої кваліфікації — визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентності). Та професійної кваліфікації — це визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентності (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність.

Згідно із ст. 35 Закону, в Україні функціонують Національна рамка кваліфікацій (це системний і структурований за компетентностями опис її рівнів) та галузеві рамки кваліфікацій (в яких конкретизується опис їх рівнів у термінах компетентностей, що характерні для кваліфікацій певної галузі знань та/або виду економічної діяльності).

Процес впровадження Національної рамки кваліфікацій в Україні формально розпочато спільним наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та Міністерства соціальної політики України від 20.04.2012 р. №488/225 "Про затвердження Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій". Зазначений наказ передбачає реалізацію у 2012—2015 роках заходів з: організаційного, методичного, нормативно-правового, інформаційного та кадрового забезпечення впровадження Національної рамки

кваліфікацій (НРК); організації співпраці з соціальними партнерами; залучення міжнародної технічної і фінансової допомоги; забезпечення міжнародного визнання НРК і реалізації пілотних проектів [8; 9].

Затверджених галузевих рамок кваліфікацій в Україні на сьогодні немає.

Крім того, ст. 39 Закону України "Про освіту" визначено поняття "професійний стандарт" — це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими зацікавленими суб'єктами, у порядку затвердженому Кабінетом Міністрів України.

Станом на 01.09.2018 року розроблено 78 професійних стандартів, які не мають статусу національного і розміщені на сайті Репозитарію професійних кваліфікацій [15].

ВИСНОВКИ

Однією з важливих умов успішної реалізації реформ у сфері водопостачання та водовідведення є компетентність керівного та інженерного персоналу галузі. Компетентність керівних та інженерних кадрів для підприємств водопровідно-каналізаційного господарства в сучасних економічних умовах, в умовах реформування системи національної освіти може бути забезпечена шляхом впровадження системного підходу до підготовки кадрів в галузі, що має стати складовою державного регулювання сфери.

Методами сучасного державного регулювання у сфері водопостачання та водовідведення мають бути не тільки методи, направлені ні досягнення фінансової спроможності підприємств, як-то ліцензування господарської діяльності та контроль за дотриманням ліцензійних умов; встановлення тарифів на послуги; встановлення індивідуальних технологічних нормативів використання питної води, а й методи, направлені на ефективне управління підприємствами сфери та ефективну експлуатацію водопровідно-каналізаційного господарства.

У процесі підготовки фахівців сфери водопостачання та водовідведення беруть участь держава, навчальні заклади, підприємства-роботодавці. І головне, що має створити держава, це безперервно скоординований процес навчання і підвищення кваліфікації фахівців галузі. В якому, на законодавчому рівні, будуть чітко визначені вимоги до кваліфікації персоналу підприємств водопровідно-каналізаційного господарства, та взаємодія всіх учасників процесу: освітніх установ, які забезпечують реалізацію освітніх програм і формують компетенцію випускників і можуть супроводжувати підвищення кваліфікації; підприємств-роботодавців, які формують вимоги до компетенції випускників, беруть участь у розробці професійних стандартів, навчальних програм, атестації; профільних міністерств, які реалізують державну політику у сфері, і погоджують навчальні програми на предмет відповідності сучасним вимогам державної політики і реформ.

Література:

1. Агаджанов Г.К. Економіка водопровідно-каналізаційних підприємств: навч. посібник. — Харків: ХНАМГ, 2010. — 392 с., С.140—141.

2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, Випуск 87 "Житлове та комунальне господарство населених пунктів": наказ Держкомбуду від 14.06.1999 № 144. База даних "ІАС Консультант". URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=083C54F8B4>

3. Енциклопедичний словник з державного управління. За редакцією Ковбасюка Ю.В., Трошинського В.П., Сурміна Ю.П. — К.: НАДУ, 2010.

4. Максимюк С.П. Педагогіка: навч. посіб. — К.: Кондор, 2005. — 667 с.

5. Національний класифікатор України "Класифікатор професій" ДК 003:2010: наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/-rada/show/ru/va327609-10>

6. Про вищу освіту: Закон від 01.07.2014 № 1556-VII. База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/-show/1556-18>

7. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з централізованого водопостачання та водовідведення: Постанова Нацком. енергетики, ком. послуг від 22.03.2017 № 307. База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/-laws/show/v0307874-17>

8. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12>

9. Про затвердження Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій: наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та Міністерства соціальної політики України від 20.04.2012 р. № 488/225 База даних "Ліга Закон" / ВР України. URL: http://search.ligazakon.ua/-l_doc2.nsf/link1/MUS18103.html

10. Про освіту: Закон від 05.09.2017 № 2145-VIII. База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/-show/2145-19>

11. Про питне водопостачання та управління водовідведенням: Закон Литовської Республіки від 13.07.2006 № X-764. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.280587>

12. Про питну воду, питне водопостачання та водовідведення: Закон від 10.01.2012 р. № 2918-III. База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2918-14>

13. Про професійний розвиток працівників": Закон від 12.01.2012 № 4312-VI. База даних "Законодавство України" ВРУ. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

14. Пуховська Л. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу. (2014). Порівняльно-педагогічні студії № 4 (22).

15. Репозитарій професійних кваліфікацій. База даних "Інститут професійних кваліфікацій". URL: <http://profstandart.org.ua/registry/registry-developers>

16. Шаповал М.І. Менеджмент якості: навч. посібник. — К., 2007. — 471 с. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-text-9686.html>

References:

1. Ahadzhanov, H.K. (2010), *Ekonomika vodoprovodno-kanalizatsijnykh pidpriemstv* [Economy of water supply and sewage enterprises], KhNAMH, Kharkiv, Ukraine.

2. State Committee for Construction, Architecture and Housing Policy of Ukraine (1999), "Handbook of qualifying characteristics trades workers, Issue 87 "Housing and utilities settlements", available at: <http://consultant.parus.ua/?doc=083C54F8B4> (Accessed 20 Sept 2018).

3. Kovbasiuk, Yu.V. Troschyns'kyj, V.P. and Surmin, Yu.P. (2010), *Entsyklopedychnyj slovnyk z derzhavnoho upravlinnia* [Encyclopedic Dictionary of Public Administration], NADU, Kyiv, Ukraine.

4. Maksymiuk, S.P. (2005), *Pedahohika* [Pedagogy], Kondor, Kyiv, Ukraine.

5. State Committee for Technical Regulation and Consumer Policy (2010), "National Classifier of Ukraine "Classifier of Occupations" DK 003: 2010", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/-rada/show/ru/va327609-10> (Accessed 20 Sept 2018).

6. Verkhovna Rada of Ukraine (2014), *The Law of Ukraine "On Higher Education"*, available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/-show/1556-18> (Accessed 20 Sept 2018).

7. National Commission for state regulation in the energy and utilities (2017), "On approval of Licensing conditions for conducting economic activities for centralized water supply and drainage", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/-laws/show/v0307874-17> (Accessed 20 Sept 2018).

8. Cabinet of Ministers of Ukraine (2011), *Resolution "On Approval of the National Qualifications Framework"*, available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12> (Accessed 20 Sept 2018).

9. Ministry of Education and Science of Ukraine and Ministry of Social Policy (2012), "On Approval of the Action Plan for the Implementation of the National Qualification Framework", available at: http://search.ligazakon.ua/-l_doc2.nsf/link1/MUS18103.html (Accessed 20 Sept 2018).

10. Verkhovna Rada of Ukraine (2017), *The Law of Ukraine "On Education"*, available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/-show/2145-19> (Accessed 20 Sept 2018).

11. Law of the Republic of Lithuania (2006), "On drinking water supply and drainage management", available at: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.280587> (Accessed 20 Sept 2018).

12. Verkhovna Rada of Ukraine (2012), *The Law of Ukraine "On Drinking Water and Drinking Water Supply"*, available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2918-14> (Accessed 20 Sept 2018).

13. Verkhovna Rada of Ukraine (2012), *The Law of Ukraine "On Professional Development of Employees"*, available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (Accessed 20 Sept 2018).

14. Pukhovs'ka, L. (2014), "Development of qualifications and professional standards in the countries of the European Union", *Porivnial'no-pedahohichni studii*, vol. 4 (22).

15. Institute for Professional Qualifications (2018), "Repository of Professional Qualifications", available at: <http://profstandart.org.ua/registry/registry-developers> (Accessed 20 Sept 2018).

16. Shapoval, M.I. (2007), "Quality management", available at: <http://www.info-library.com.ua/books-text-9686.html> (Accessed 05 Sept 2018).

Стаття надійшла до редакції 23.09.2018 р.