

УДК 351:628.1](477)

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

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

DOI: 10.32702/2306-6814.2018.20.55

## ПИТАННЯ АТЕСТАЦІЇ І СЕРТИФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ВОДОПОСТАЧАННЯ ТА ВОДОВІДВЕДЕННЯ

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

### QUESTIONS OF APPROVAL AND CERTIFICATION OF EMPLOYEES IN WATER SUPPLY AND WASTEWATER SECTOR

*У статті розглянуто питання оцінки відповідності персоналу у сфері водопостачання та водовідведення. Проаналізовано нормативно-правові акти у сфері освіти, професійної підготовки персоналу, стандартизації та сертифікації, водопостачання та водовідведення та суміжних галузей та особливості сертифікації і атестації в них. Визначено різницю між процедурами "атестація" і "сертифікація" та їх характерні риси. Опрацьовано питання застосування понять "атестація" та "сертифікація" в нормативно-правових актах. Розглянуто міжнародні норми щодо навчання та професійної підготовки кадрів у водному секторі. Розглянуто міжнародну практику з підготовки фахівців водопровідно-каналізаційного комплексу. Охарактеризовано стан оцінки відповідності персоналу в Україні, наведено його характерні риси, систематизовано проблемні питання. Запропоновано впровадження оцінки відповідності персоналу у сфері водопостачання та водовідведення.*

*The article deals with issues of personnel compliance in the field of water supply and wastewater. The normative-legal acts in the sphere of education, personnel training, standardization and certification, water supply and wastewater and related industries, and the peculiarities of certification and attestation in them are analyzed. The difference between the attestation and certification procedures and their characteristics are determined. The international standards concerning training and vocational training of personnel in the water sector are considered. The status of staff assessment in Ukraine is described. The introduction of assessment of personnel compliance in the field of water supply and wastewater is proposed.*

*Ключові слова: водопостачання та водовідведення, оцінка відповідності, кваліфікація, атестація, сертифікація персоналу.*

*Key words: water supply and wastewater, conformity assessment, qualification, certification, certification of personnel.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

З кожним роком інтенсивний розвиток промисловості та послуг пред'являє до фахівців будь-якої сфери діяльності нові, більш високі, вимоги до рівня знань техніки, програмного забезпечення, нормативних документів тощо. В таких умовах наявність освіченого, добре підготовленого працівника є ключовим фактором для збереження конкурентоспроможності у світовій економіці. Тим більше, коли мова йде про сферу життєзабезпечення населення, альтернативи якої немає. На забезпечення якості питної води, якості послуг з питного водопостачання та водовідведення, впливають у тому числі і кваліфікація і компетентність працівників підприємства водопровідно-каналізаційного господарства.

Для вирішення цих завдань необхідна підготовка фахівців на новому науково-технічному, методичному та інформаційному рівні, на міжнародно визнаній основі. Нинішнє законодавство про питну воду, питне водопостачання та водовідведення не містить вимог щодо кваліфікації та компетентності фахівців галузі, щодо оцінки якісних показників персоналу. Тому запровадження в Україні системи безперервного підвищення професійного рівня на навчальних програм з незалежною сертифікацією та періодичним підтвердженням кваліфікації спеціалістів є нагальною проблемою, вирішення якої дасть можливість запровадити ефективної державну політику у сфері водопостачання та водовідведення, забезпечити якість питної води та послуг з питного водопостачання та водовідведення. Саме ці питання визначили напрямок дослідження.

## 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. Матвеєв, В. Николаєв, Г. Онішук, 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. Кондратьєва, 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.

Питанням формування системи сертифікації персоналу займалися такі дослідники, як Дж. Хейл, Дж. Маккілліп, М. Лінглік-Холл, А.М. Яшин, Г.В. Николаєва, Н.Д. Машукова, Н.Ю. Посталюк, М.Є. Курочкін, М.Я. Мухаровський, О.І. Глухова. Разом з тим питання оцінювання персоналу у сфері водопостачання та водовідведення, підтвердження їх відповідності сфері водопостачання та водовідведення, побудови системи незалежної сертифікації у сфері потребує окремого дослідження.

## МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Основною метою написання даної статті є аналіз стану нормативно-правової бази у сфері водопостачання та водовідведення, з питань професійної підготовки, стандартизації для формування підходу щодо побудови системи оцінки в цій сфері.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Проблема забезпечення ринку праці кваліфікованими кадрами не є проблемою конкретної галузі народного господарства, це проблема системна, яка вирішується на державному рівні. Для забезпечення економічного розвитку країни постійно необхідні нові кадри, які б мали відповідний рівень кваліфікації, володіли інформаційними технологіями, могли б адаптуватись до практичної діяльності в ринкових умовах. Велику роль для розвитку кадрового потенціалу відіграють державна політика, моделі поведінки, які формуються в процесі навчання, життєві принципи, базові уявлення про світ та інноваційний розвиток, прагнення до удосконалення, здатності людини тощо.

В умовах ринкового середовища результативність діяльності підприємств вирішальною мірою залежить від якісних характеристик персоналу та вміння управлінського апарату ефективно використовувати цей найважливіший виробничий ресурс. Ефективне управління працівниками вимагає періодичного їх оцінювання й атестування для вирішення таких питань: планування потреб у залученні нових працівників; переміщення наявних всередині організації; звільнення працівників; підвищення їх кваліфікації і планування професійних кар'єр, створення резерву кадрів; визначення і диференціації винагород; підвищення ефективності мотивування праці та

її якості; оптимізація обміну інформацією між керівниками і підлеглими; проведення організаційних змін. Висновки оцінювання й атестування персоналу впливають на ефективність системи управління організацією і перебіг виробничо-господарських та управлінських процесів у ній [7, 6].

Атестація персоналу, на відміну від сертифікації (про яку країна дізналась у 1990-х роках), як метод оцінювання персоналу, прийшла в сучасні організації з радянського минулого. Найбільшої актуалізації на законодавчому рівні це питання набуло після прийняття Державної програми економічного і соціального розвитку України на 2010 рік, яка визначила за необхідне врегулювати систему професійного навчання та підтвердження кваліфікації працівників, зайнятих у різних сферах економічної діяльності, спрямованої на забезпечення потреб сучасного виробництва у кваліфікованих робітниках та фахівцях, підвищення їх кваліфікаційного рівня шляхом професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, атестації та сертифікації [6].

Необхідність законодавчого врегулювання цього питання була викликана різким зменшенням обсягів навчання кадрів на виробництві. Так, у 2007 році підвищенням кваліфікації було охоплено 9,2 % штатної кількості працівників, в 2010 році — лише 8,6 % облікової кількості штатних працівників. Періодичність підвищення кваліфікації складала в середньому по Україні раз на 12 років проти нормативної — раз на 5 років. На багатьох підприємствах прийом на роботу здійснювався без попереднього професійного навчання працівників за професіями, яких вони не мали, що призводило до зниження ефективності їх виробничої діяльності та підвищення ризику травматизму. Проблема зниження якості робочої сили ускладнювалась також демографічними ризиками. Старіння та поступове вибуття висококваліфікованих працівників, третина яких на багатьох підприємствах мала передпенсійний вік, призводила до гострого дефіциту кваліфікованих кадрів з основних виробничих професій. Як наслідок, було прийнято Закон України "Про професійний розвиток працівників".

Про те, що персонал можна сертифікувати, що існує Міжнародна організація з питань стандартизації, країна дізналась за часів незалежності у зв'язку з активним впровадженням міжнародних стандартів. Внаслідок чого було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України "Про стандартизацію і сертифікацію", яким було унормовано систему стандартизації і сертифікації продукції (процесів, робіт і послуг) для життя, здоров'я та майна громадян, охорони навколишнього природного середовища [13]. Сертифікація, в основному, сприймалась як сертифікація продукції. Співробітництво в галузі оцінки стандартів та оцінки відповідності між Україною та Європейським співтовариством було закріплено в Угоді про партнерство та мало сприяти взаємному визнанню в питаннях оцінки відповідності та покращити якість української продукції [16].

Для забезпечення розуміння сутності процедури оцінювання персоналу необхідно проаналізувати поняття "атестація" і "сертифікація", які застосовуються в нашому законодавстві.

У науковій літературі під атестацією розуміють процедуру визначення рівня, кваліфікації знань, практич-

**Таблиця 1. Різниця між атестацією і сертифікацією**

Атестація	Сертифікація
Процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня (ст. 1 Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI)	Підтвердження відповідності третьою стороною (особою, яка є незалежною від особи, що надає об'єкт оцінки відповідності, та від особи, що заінтересована в такому об'єкті як споживач чи користувач), яке стосується продукції, процесів, послуг, систем або персоналу (ст. 1 Закону України «Про технічні регламенти та оцінку відповідності» від 15.01.2015 № 124-VIII)
Атестація персоналу охоплює, з певними винятками, всіх керівників і професіоналів та фахівців організації, має в основному масовий характер	Сертифікація працівників, хоч теж може стосуватися значної частини персоналу, включаючи робітників, але для неї здебільш властивий індивідуальний характер
Мета атестації - перевірка відповідності робітника займаній посаді (в т.ч. раціональне розміщення працівників, ефективне використання їх знань, навичок, умінь)	Мета сертифікації персоналу - підтвердження професійної спеціалізації персоналу, захист інших суб'єктів від отримання ними неякісних послуг (у т.ч. оцінка рівня підготовки, професійних знань, навичок і досвіду фахівця для підтвердження його відповідності встановленим вимогам і визначення його можливостей належним чином здійснювати конкретні дії в тій чи іншій сфері діяльності)
Атестація пов'язана з трудовими відносинами, здійснюється комісією, керівництвом роботодавця	Перевірка рівня кваліфікації спеціалістів здійснюється уповноваженим органом (а не безпосереднім керівництвом підприємства, де вони працюють)
Результат атестації: рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі (класичний варіант). При кваліфікаційній атестації, яка проводиться після первинної професійної підготовки робітників, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (класу, категорії, групи) та видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації. Наприклад, у законі про адвокатуру та адвокатську діяльність, атестуванням особи, яка виявила бажання стати адвокатом, є кваліфікаційний іспит. У результаті якого адвокату видається свідоцтво	Результат сертифікації: документ про відповідність - декларація (в тому числі декларація про відповідність), протокол (у тому числі протокол випробувань), звіт, висновок, свідоцтво, сертифікат (у тому числі сертифікат відповідності) або будь-який інший документ, що підтверджує виконання визначених вимог, які стосуються об'єкта оцінки відповідності
Інші варіанти, що зустрічаються в законодавстві. Зокрема в будівельному законодавстві, результат атестації - кваліфікаційний сертифікат. У законодавстві про енергоефективність будівель, результат атестації - кваліфікаційний атестат	У законі про аудиторську діяльність, сертифікація – це визначення кваліфікаційної придатності на зайняття аудиторською діяльністю. В результаті якої видається сертифікат

них навиків, ділових якостей працівників і встановлення їх відповідності (не відповідності) робочим місцям, посадам, які вони займають, виявлення їх потенціальних можливостей. Мета атестації — раціональне розміщення працівників, ефективне використання їх знань, навичок, умінь. Основне завдання атестації — не контроль виконання, а виявлення резервів підвищення рівня віддачі працівників. За результатами атестації керівник організації має право приймати рішення щодо: підвищення (пониження) працівника в кваліфікаційній категорії; підвищення (пониження) посадового окладу; визначення винагород; вирішення підвищення кваліфікації, набуття нової спеціальності. Атестація спрямована на пошук резервів підвищення продуктивності праці, зацікавленості працівників у результатах своєї праці та організації; на оптимальне використання економічних стимулів і соціальних гарантій, а також на створення умов для динамічного і всебічного розвитку особистості. Відповідно до існуючої практики атестація повинна проводитись періодично, тобто один раз в п'ять років; відносно керівників і спеціалістів виробничих галузей народного господарства — один раз в три роки; майстрів, начальників цехів — один раз в два роки. Виділяють три види атестації: підсумкову, проміжну і спеціальну [17].

Законодавчо поняття "атестація" визначено як процедуру оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня [12].

Під "сертифікацією персоналу" в науковій літературі розуміють процедуру підтвердження відповідності, за допомогою якої незалежний акредитований орган із

сертифікації персоналу в письмовій формі робить висновок про те, що працівники сертифікованої організації відповідають професійним стандартам (кваліфікаційним вимогам) [15].

Законодавчо поняття "сертифікація" визначено як підтвердження відповідності третьою стороною (особою, яка є незалежною від особи, що надає об'єкт оцінки відповідності, та від особи, що заінтересована в такому об'єкті, як споживач чи користувач), яке стосується продукції, процесів, послуг, систем або персоналу [14]. Законодавець передбачив обов'язкову, добровільну, міжнародну, національну сертифікації.

Аналіз чинних нормативно-правових актів різних сфер регулювання показав неоднозначність і неузгодженість застосування термінів "атестація" та "сертифікація". Що говорить про помилкове сприйняття цих термінів, як синонімів. Але вони мають принципову різницю. "Атестація персоналу" і "сертифікація персоналу" є різними процедурами, різними видами оцінювання працівників, що має бути чітко врегульовано законотворцем, так само як і оформлення результатів такої оцінки персоналу.

Таблиця 1 відображає основні моменти різниці між атестацією та сертифікацією персоналу.

Таким чином механізм оцінки відповідності персоналу було запроваджено на законодавчому рівні і підтримано на практиці. Сьогодні функціонують системи сертифікації/атестації аудиторів, адвокатів, бухгалтерів, енергоаудиторів, фахівців з обстеження інженерних систем, архітекторів, виконавців робіт (послуг), пов'язаних із створенням об'єктів архітектури тощо. Запроваджується професійна атестація управителів жит-

лового будинку. Очолюють цю діяльність, як правило, професійні співтовариства, та уповноважені саморегульованні організації. Зазначені системи сертифікації/атестації персоналу функціонують на своїх професійних стандартах, оскільки на державну рівні такі стандарти (вимоги) до цих спеціальностей відсутні.

Оновлений Закон про освіту від 05.09.2017 змінив структуру та рівні освіти, і запровадив рівні Національної рамки кваліфікацій [9]. Згідно із ст. 35 цього Закону, в Україні функціонують Національна рамка кваліфікацій та галузеві рамки кваліфікацій. Національну рамку кваліфікацій було розроблено як структурований опис кваліфікаційних рівнів, який: впроваджує результатний (оснований на результатах навчання) підхід до здобуття та присвоєння кваліфікацій; охоплює усі типи кваліфікацій — освітні та професійні; запроваджує 4 базові компетентності та інтегральну компетентність як основу для опису кваліфікацій; є базою для забезпечення прозорості та порівнянності вітчизняних кваліфікацій на національному та міжнародному рівнях. Галузевих рамок кваліфікацій, які б конкретизували опис їх рівнів у термінах компетентностей, що характерні для кваліфікацій певної галузі знань та/або виду економічної діяльності, затверджених в установленому порядку нині немає.

Сфера водопостачання і водовідведення є сферою життєзабезпечення населення, складовою національної безпеки країни, пріоритетною сферою економіки, природною монополією, яку складають всі суб'єкти господарювання, що виробляють питну воду, забезпечують населені пункти, окремо розташовані об'єкти питною водою шляхом централізованого і нецентралізованого питного водопостачання, надають послуги з водовідведення [11]. Діяльність цих суб'єктів господарювання безпосередньо пов'язана із життям та здоров'ям громадян, які є споживачами послуг з водопостачання та водовідведення, з екологічною безпекою джерел водопостачання та навколишнього середовища. Тому вона потребує особливого рівня персоналу та відповідальності, що має бути врегульовано законодавчо. Разом з тим, в Законі України "Про питну воду, питне водопостачання та водовідведення", який визначає правові, економічні та організаційні засади функціонування системи питного водопостачання та водовідведення, нічого не сказано про підтвердження відповідності, про кваліфікаційні вимоги до персоналу, який керує та експлуатує об'єкти цієї сфери.

Загальні правові та організаційні засади проведення процедур оцінки відповідності визначені Законом України "Про технічні регламенти та оцінку відповідності" [14]. Законодавець визначив законодавчо врегульовану і законодавчо не врегульовану сфери, де застосовується процедура оцінки відповідності. З 01.01.2018 року, в Україні, в законодавчо регульованій сфері застосовується єдина процедура оцінки відповідності продукції — згідно з Технічними регламентами, які розповсюджуються на конкретну продукцію.

Згідно із ч.3. ст.2 дія цього Закону не поширюється на обов'язкову оцінку відповідності послуг. Обов'язкова оцінка відповідності послуг здійснюється відповідно до законодавства (що є суто декларативною нормою). Таким чином, сфера водопостачання та водовідведення,

не підпадає під законодавчо врегульовану сферу застосування єдиної процедури оцінки відповідності (ані стосовно персоналу, ані стосовно послуг). У разі, якщо продукція, послуги, персонал не підпадають під дію Технічних регламентів, проте, і виробники (постачальники), і споживачі зацікавлені в наявності сертифіката відповідності на таку продукцію (виробники — для підвищення конкурентоспроможності, іміджу, впевненості в стабільній якості продукції, що виготовляється, споживачі — для впевненості того, що продукція, відповідає встановленим вимогам), діє процедура добровільної сертифікації. Законом України "Про технічні регламенти та оцінку відповідності" не передбачено будь-яких вимог до здійснення добровільної оцінки відповідності. Добровільна оцінка відповідності здійснюється на добровільних засадах, в будь-яких формах, включаючи випробування, декларування відповідності, сертифікацію та інспектування, та на відповідність будь-яким заявленим вимогам. Документи про відповідність, видані за результатами добровільної оцінки відповідності, визнаються згідно з правилами, визначеними українським та іноземним органами з оцінки відповідності, які домовляються про таке визнання, або згідно з правилами міжнародних чи регіональних систем оцінки відповідності, членами яких є український та іноземний органи з оцінки відповідності. Тобто в законодавчо не врегульованій сфері визнаний орган сертифікації має право використовувати міжнародні стандарти, системи якості тощо. Наприклад, документи, що встановлюють вимоги до процедури сертифікації персоналу: ISO, SNT-TC-1A, EN, ГОСТ, ДСТУ та інші процедурні документи.

У глобальному світовому контексті, водний сектор є найбільшим після нафтового та енергетичного за рівнем надання послуг та функціонування, і потребує кваліфікованих кадрів. У більшості зарубіжних країн сформовано ринок послуг з питного водопостачання та водовідведення, який, в свою чергу, формує вимоги до операторів водопостачання та водовідведення, невиконання яких робить їх неконкурентоспроможними. А вимоги до професійної кваліфікації та сертифікації операторів водопостачання та водовідведення є частиною державного регулювання галузі, і унормовано на законодавчому рівні.

Наприклад, в Австрії освіта та навчання є важливими елементами австрійської системи водопостачання. Під час адаптації австрійського законодавства до Водної директиви ЄС, вимоги до кваліфікації та навчання персоналу цього сектору стали частиною державної політики. Питанням підвищення кваліфікації та навчанням спеціалістів "майстрів води" у водному секторі переймаються некомерційні асоціації: Австрійська асоціація газу і води (OVGW) та Австрійська асоціація з керівництва стічними водами та відходами (OWAV) [8]. В законодавстві Литви передбачені кваліфікаційні вимоги до операторів води та стічних вод [10]. Система, "подвійного навчання" в Німеччині забезпечується тісною співпрацею уряду Німеччини спільно з операторами та асоціаціями підприємств водного господарства, які готують навчальні програми. Зокрема активна діяльність у питанні навчання, підвищення кваліфікації, видання інструкцій та посібників для спеціалістів водного сектора проводиться Германським водним партнерством

(GWP), яке є розробником міжвідомчої стратегії розвитку кадрового потенціалу у водному секторі [4]. В Британії, Партнерство у сфері енергетики та комунальних послуг (The Energy & Utilities Skills Partnership), створене із 28 провідних організацій у сфері енергетики і комунального господарства затвердило Стратегію оновлення трудових ресурсів і професійних навичок в галузі до 2020 р., яка передбачає співробітництво з державними установами, регуляторами в питанні стимулювання збільшення інвестицій в професійну підготовку кадрів, перегляду та затвердження навчальних програм, методів навчання для підвищення компетенції професіоналів галузі [2]. За рік реалізації Стратегії було відмічено певний прогрес, до якого відносять створення незалежної оціночної служби з енергетики комунального господарства (EUIAS), яка дає учням галузі можливість продемонструвати компетентність працювати в критично важливих галузях промисловості; більше 2000 учнів пройшли стажування в енергетичних і комунальних організаціях. Ще 250 вже пройшли через службу оцінки кінцевих точок EUIAS і зайнялися роботою в цьому секторі з такими провідними компаніями, як E.ON, Electricity North West, Morrison Utility Services, Scottish & Southern Electricity Networks, Severn Trent Water і UK Power мереж тощо [1]. У Франції Міжнародне бюро по водним ресурсам (IOWater) є некомерційною асоціацією, утвореною Інститутом водних ресурсів, Міжнародним навчальним центром з управління водними ресурсами (CEFIGRE), Французькою асоціацією з вивчення водних ресурсів (AFEE), займається питанням підготовки фахівців та проектами інституційної підтримки у водному секторі [3]. Крім того, питанням технічної професійної освіти у водному секторі переймається Міжнародний центр ЮНЕСКО-ЮНЕВОК, діяльність якого направлена на скорочення дефіциту професійних навичок та задоволення потреб ринку праці водного сектору [5]. Міжнародний досвід створення систем сертифікації та підвищення кваліфікацій показує, що система сертифікації (оцінки відповідності персоналу) повинна мати галузевий напрямок на рівні незалежних організацій, об'єднаних за професійним галузевим напрямком, а також підтримку держави та відповідну державну політику.

У сфері водопостачання та водовідведення України, на нашу думку, необхідно передбачити створення системи оцінки та сертифікації кваліфікації випускників вищих навчальних закладів та професійно-технічних закладів, а також персоналу підприємств водопровідно-каналізаційного господарства, за участі профільних міністерств, саморегулювальних організацій, підприємств-роботодавців, учбових закладів. Окрім оцінки відповідності та сертифікації кваліфікації система має передбачити утворення навчальних базових центрів, на базі навчальних закладів в тому числі. Слід зазначити, що об'єктами сертифікації у сфері водопостачання та водовідведення окрім кваліфікації спеціалістів мають стати і послуги з водопостачання та водовідведення, рівень якості яких в має відповідати встановленим стандартам. Це питання потребує більше глибокого дослідження.

Підсумовуючи викладене, стан оцінки відповідності персоналу, в тому числі і у сфері водопостачання та водовідведення, можна охарактеризувати наступними показниками: сертифікація і атестація персоналу, як

процедури оцінки відповідності, використовуються державою в якості інструменту державного регулювання, але не в усіх галузях господарства (зокрема, в сфері водопостачання та водовідведення таких процедур профільним законом не визначено); система сертифікації і атестації була позбавлена системного підходу в реалізації (впровадження здійснювалось на практиці без належного наукового дослідження); в нормативно-правових актах прослідковується нечіткість та неузгодженість термінології "атестація" та "сертифікація", що призводить до їх некоректного застосування та неоднозначного розуміння; в галузевих нормативно-правових актах у сфері освіти, професійної підготовки кадрів, галузевих напрямків відсутній чіткий механізм взаємодії всіх учасників процесу: освітніх установ, підприємств-роботодавців, профільних міністерств, регуляторів, профільних професійних асоціацій тощо.

## ВИСНОВКИ

Функціонування і розвиток будь-якої галузі народного господарства без кваліфікованих працівників неможливий. Особливо це стосується сфери водопостачання та водовідведення, яка забезпечує життєво-необхідним ресурсом та послугами мільйони споживачів щодня, 24 години на добу. Жодна людина і жодна галузь виробництва не обійдеться без питної води і видалення стічних вод. Жодна програма розвитку населеного пункту, регіону, країни в цілому, не реалізується без розвитку інфраструктури, до складу якої входить сфера водопостачання та водовідведення. Робота водопровідно-каналізаційного господарства дуже складна і структурована і потребує кваліфікаційного персоналу. Підприємства водопровідно-каналізаційного господарства, як роботодавці, мають безпосередньо брати участь у формуванні вимог до навчання, до надання кваліфікації випускникам вищих навчальних закладів та професійно-технічних закладів, до організації практичної діяльності для випускників, до формування професійних стандартів та галузевих рамок кваліфікації. Стан сфери і об'єктів водопостачання та водовідведення, модернізація та запровадження новітніх технологій, професійна підготовка робочого персоналу галузі, приведення навчальних програм у відповідність до сучасних реалій — все це елементи пов'язаної системи, яка має регулюватись державою.

## Література:

1. Brockett James. Utilities skills strategy marks progress after first year. 26.02.2018. URL: <https://wwtonline.co.uk/news/utilities-skills-strategy-marks-progress-after-first-year>
2. ENERGY AND UTILITIES WORKFORCE RENEWAL AND SKILLS STRATEGY: 2020. URL: <https://www.euskills.co.uk/wp-content/uploads/2017/11/-Workforce-Renewal-and-Skills-Strategy-2020.pdf>
3. International Office for Water (IOWater) URL: <https://www.iowater.org/who-are-we/presentation/our-activities>
4. Skill Development in the Water Sector. Guidelines. GWP. URL: [https://www.germanwaterpartnership.de/fileadmin/pdfs/gwp\\_materialien/gwp-broschuere\\_skill\\_development\\_in\\_the\\_water\\_sector.pdf](https://www.germanwaterpartnership.de/fileadmin/pdfs/gwp_materialien/gwp-broschuere_skill_development_in_the_water_sector.pdf)

5. Skills Challenges in the Water and Wastewater Industry. Contemporary Issues and Practical Approaches in Technical and Vocational Education and Training. URL: [https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/docs/-WaterBooklet.pdf](https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/docs/-WaterBooklet.pdf)

6. Державна програма економічного і соціального розвитку України на 2010 рік: Закон України від 20.05.2010 № 2278-VI. База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2278-17>

7. Підпала Т.В., Назаренко І.В. Сертифікація персоналу. Курс лекцій. — Миколаїв: 2016. — 62 с.

8. Помасль Анна. Ликвидные активы URL: <https://eureau.blogactiv.eu/-2017/09/14/liquid-assets/>

9. 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>

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

11. 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>

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

13. Про стандартизацію і сертифікацію: Декрет Кабінету Міністрів України від 10.05.1993 № 46-93. База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/46-93/ed19930510>

14. Про технічні регламенти та оцінку відповідності: Закон від 15.01.2015 № 124-VIII. База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

15. Савченко В.А. Розвиток персоналу: підручник. База даних "Навчальні матеріали онлайн" <http://library.if.ua/>. URL: [https://pidruchniki.com/82060/-menedzhment/sertifikatsiya\\_pratsivnikiv\\_organizatsiy](https://pidruchniki.com/82060/-menedzhment/sertifikatsiya_pratsivnikiv_organizatsiy)

16. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 14.06.1994. ратифікована Законом України від 10.11.1994. База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998\\_012/-ed19940614](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998_012/-ed19940614)

17. Управління персоналом (2003). База даних "Бібліотека економіста". URL: <http://library.if.ua/book/45/3130.html>

References:

1. Brockett, J. (2018), "Utilities skills strategy marks progress after first year", available at: <https://wwtonline.co.uk/news/utilities-skills-strategy-marks-progress-after-first-year> (Accessed 20 Sept 2018).

2. Energy & Utility Skills Limited (2017), "ENERGY AND UTILITIES WORKFORCE RENEWAL AND SKILLS STRATEGY: 2020", available at: <https://www.euskills.co.uk/wp-content/uploads/2017/11/-Workforce-Renewal-and-Skills-Strategy-2020.pdf> (Accessed 20 Sept 2018).

3. InternationalOffice for Water (IOWater) (2018), "", available at: <https://www.iowater.org/who-are-we/presentation/our-activities> (Accessed 20 Sept 2018).

4. GWP (2018), "Skill Development in the Water Sector. Guidelines", available at: [https://www.germanwaterpartnership.de/fileadmin/pdfs/gwp\\_materialien/gwp-broschuere\\_skill\\_development\\_in\\_the\\_water\\_sector.pdf](https://www.germanwaterpartnership.de/fileadmin/pdfs/gwp_materialien/gwp-broschuere_skill_development_in_the_water_sector.pdf) (Accessed 20 Sept 2018)... URL: (data zvernennia: 04.09.2018).

5. UNEVOC (2018), "Skills Challenges in the Water and Wastewater Industry. Contemporary Issues and Practical Approaches in Technical and Vocational Education and Training", available at: [https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/docs/-WaterBooklet.pdf](https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/docs/-WaterBooklet.pdf) (Accessed 20 Sept 2018).

6. Verkhovna Rada of Ukraine (2010), The Law of Ukraine "On the State Program for Economic and Social Development of Ukraine for the Year 2010", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2278-17> (Accessed 20 Sept 2018).

7. Pidpala, T.V. and Nazarenko, I.V. (2016), Sertyfikatsiia personalu [Certification of personnel], Mykolaiv, Ukraine.

8. Pomassl', A. (2017), "Liquid assets", available at: <https://eureau.blogactiv.eu/-2017/09/14/liquid-assets/> (Accessed 20 Sept 2018).

9. 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).

10. 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).

11. 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).

12. 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).

13. Cabinet of Ministers of Ukraine (1993), Decree "About standardization and certification", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/46-93/ed19930510> (Accessed 20 Sept 2018).

14. Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The Law of Ukraine "Technical regulations and conformity assessment", available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (Accessed 20 Sept 2018).

15. Savchenko, V.A. (2018), "Staff development", available at: [https://pidruchniki.com/82060/-menedzhment/sertifikatsiya\\_pratsivnikiv\\_organizatsiy](https://pidruchniki.com/82060/-menedzhment/sertifikatsiya_pratsivnikiv_organizatsiy) (Accessed 20 Sept 2018).

16. Verkhovna Rada of Ukraine (1994), The Law of Ukraine "Partnership and Cooperation Agreement between Ukraine and the European Communities and their member states", available at: [http://zakon.rada.gov.ua/-laws/show/998\\_012/-ed19940614](http://zakon.rada.gov.ua/-laws/show/998_012/-ed19940614) (Accessed 20 Sept 2018). (data zvernennia 06.09.2018).

17. Biblioteka ekonomista (2003), "Personnel management", available at: <http://library.if.ua/book/45/3130.html> (Accessed 20 Sept 2018).

*Стаття надійшла до редакції 23.09.2018 р.*