

БАЛИЙСКАЯ КОАЛИЦИЯ В ПОДДЕРЖКУ УСИЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ВОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

Повышение потенциала специалистов водного хозяйства –
выгодная и устойчивая инвестиция!

Секретариат Коалиции



Партнеры Коалиции



По случаю 10-го Всемирного водного форума, который пройдет с 18 по 24 мая 2024 г. на острове Бали (ИНДОНЕЗИЯ), мы, представители государственных и частных операторов муниципальных служб по водоснабжению и водоотведению, местных органов власти, правительств, международных организаций, международных финансовых организаций, бассейновых организаций, гражданского общества и частного сектора, заявляем о своей поддержке Балийской коалиции по усилению подготовки кадров для водного хозяйства.

С учетом процессов, проводимых в рамках Всемирных водных форумов и инициированных Конференциями ООН по водным ресурсам (последняя конференция прошла в марте 2023 г., последующие объявлены на 2026 и 2028 гг.), целью Коалиции является усиление подготовки кадров как важнейшего инструмента ускорения реализации Целей устойчивого развития (ЦУР), в частности доступа к питьевой воде и санитарии. Она согласуется с оценкой ООН, в которой "развитие потенциала" определено как один из факторов ускорения реализации ЦУР 6.

ЧРЕЗВЫЧАЙНО ВАЖНО ПОВСЕМЕСТНО ПОВЫШАТЬ КВАЛИФИКАЦИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ВОДОСНАБЖЕНИЯ И САНИТАРИИ!

Обеспечение водоснабжения для населения, охраны здоровья, гигиены, бытовых нужд и сельскохозяйственного производства всегда представляло одну из главных проблем человечества. Всем известная текущая ситуация вызывает тревогу:

- ♦ **2,2 млрд** человек не имеют доступа к организованным с соблюдением требований безопасности услугам питьевого водоснабжения,
- ♦ **3,5 млрд** человек не имеют доступа к организованным с соблюдением требований безопасности услугам санитарии.

Поэтому сегодня, как никогда ранее, улучшение качества услуг питьевого водоснабжения и санитарии является одним из основных приоритетов в области развития, здравоохранения и борьбы с бедностью.

С целью достижения показателей ЦУР по питьевому водоснабжению и санитарии необходимо создавать новую инфраструктуру и повышать качество услуг для обеспечения потребностей пользователей. Эти задачи включают в себя повышение эффективности эксплуатации и технического обслуживания, ремонт сооружений, а также улучшение управления услугами, повышение квалификации и укрепление кадрового потенциала.

Потребность в квалифицированных кадрах становится еще более очевидной, учитывая, что инвестиции, ежегодно вкладываемые в водное хозяйство, зачастую не достигают своих целей из-за ошибок при проектировании, а также множественных недостатков в управлении и эксплуатации. Большая часть инфраструктуры слишком быстро приходит в негодность, представляя значительную потерю инвестиций.

Основное внимание все еще сосредоточено на создании оборудования и инфраструктуры без достаточного учета их последующего управления, эксплуатации и технического обслуживания, а также запасов воды в местных источниках и управления ими.

Однако профессиональная подготовка, как начальная, так и непрерывная, является важнейшим инструментом для улучшения управления водными ресурсами и повышения эффективности услуг в области водоснабжения и санитарии.

Профессиональные навыки и умения на уровне менеджеров, технических специалистов и рабочих все еще недостаточно развиты. Поэтому необходимо улучшать средства институциональной, экономической и технической подготовки специалистов-водников, чтобы они могли обеспечить эффективную организацию коллективного водопользования и услуг водоснабжения.

Для обеспечения доступа к водоснабжению и санитарии, муниципальным службам требуется большое количество сотрудников, включая квалифицированных специалистов, техников, инженеров и администраторов для выполнения функций по очистке и распределению воды, управлению канализационными системами, техническому обслуживанию, мониторингу и административному управлению. Местные администрации, коммунальные предприятия и соответствующие ведомства обязаны проводить комплексную оценку местных условий и инфраструктуры, чтобы определить потребности в штате и ресурсах для эффективного предоставления услуг по водоснабжению и санитарии.

Иерархическое распределение этого штата меняется в зависимости от рассматриваемого места. Рабочие представляют наиболее многочисленный сегмент, а доля менеджеров и технических специалистов, как правило, увеличивается по мере повышения уровня развития страны. Наиболее часто ощущается нехватка технических специалистов. Кроме того, рабочие и бригадиры зачастую недостаточно квалифицированы.

Далее, затраты на оплату труда составляют значительную часть от общих расходов на предоставление услуг по водоснабжению и санитарии. Чтобы оптимизировать эту важную статью расходов, необходимо повышать квалификацию путем первоначальной подготовки и непрерывного обучения этих специалистов.

С учетом данного анализа партнеры Коалиции твердо намерены оказывать содействие и проводить следующие рекомендуемые мероприятия:

1

УКРЕПЛЯТЬ НАВЫКИ И РАЗВИВАТЬ СИСТЕМУ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В ВОДНОМ ХОЗЯЙСТВЕ

- ◇ Способствовать осознанию важности включения вопросов повышения квалификации в стратегии и программы развития.
- ◇ Интегрировать вопросы повышения квалификации в инвестиции.
- ◇ Поощрять распространение передового опыта, инновационных и обоснованных решений в области профессионального обучения.
- ◇ Поддерживать создание новых возможностей обучения по всему миру и укреплять существующие системы.
- ◇ Разрабатывать общие инструменты обучения и совершенствовать практики преподавания.
- ◇ Разрабатывать платформы для обмена опытом и специалистами в области питьевого водоснабжения и санитарии.

2

ПОДДЕРЖИВАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПОСРЕДСТВОМ МЕХАНИЗМОВ УСТОЙЧИВОГО

- ◇ Финансировать обучение за счет части инвестиций, идущих на строительство или восстановление инфраструктуры, мобилизуя все заинтересованные стороны, включая доноров.
- ◇ Создавать на национальном уровне "специальные фонды" для повышения квалификации, финансируемые за счет налогов или взносов, пропорциональных фонду оплаты труда предприятий, или процента от цены продажи воды.
- ◇ Предусмотреть в бюджетах предприятий водоснабжения (государственных или частных) расходы на обучение сотрудников в размере не менее 1% от фонда оплаты труда.
- ◇ Государственная помощь развитию, двух- или многосторонняя, и программы по воде, осуществляемые организациями международного сотрудничества, должны включать эти принципы, а также экспериментальные работы, оценку и обмен ноу-хау в сфере повышения квалификации.
- ◇ Профессиональное обучение является продуктивной инвестицией и должно рассматриваться в качестве таковой в проектах развития.

3

ВКЛЮЧАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ

- ◇ Рассматривать обучение как важнейший компонент кадровой политики.
- ◇ Объединять повышение уровня квалификации с карьерным ростом.
- ◇ Регулярно обновлять долгосрочные генеральные планы профессиональной подготовки на национальном уровне и в рамках предприятий водоснабжения.
- ◇ Тренинговые организации являются важными игроками в поддержке кадровиков при реализации этой стратегии. Мы сильно заинтересованы в сотрудничестве между тренинговыми организациями и предприятиями водоснабжения как эффективного средства распространения опыта, приобретенного на производстве, и передачи практических знаний.
- ◇ Собирать количественные и качественные исследования и базы данных о персонале и потребностях в повышении квалификации по всему миру.
- ◇ Собирать количественные и качественные исследования и базы данных о рабочих местах, персонале и потребностях в повышении квалификации по всему миру, а также показатели воздействия профессионального обучения и выгоды от него, чтобы продемонстрировать эффективность подобного обучения.

ИСПОЛЬЗОВАТЬ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ТРЕНИНГОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ИМЕЮЩИЕ СООТВЕТСТВУЮЩУЮ КВАЛИФИКАЦИЮ И ОСНАЩЕННЫЕ НЕОБХОДИМЫМИ УЧЕБНЫМИ СРЕДСТВАМИ

- ◇ Устанавливать общие требования к тренингу, включая требования к качеству, профессионализму и эффективности.
- ◇ Определять показатели эффективности для оценки воздействия тренинга и реальной отдачи от инвестиций.
- ◇ Применять настоящий инженерный подход к обучению.

ПОВЫШАТЬ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ОТРАСЛИ, ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС И ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ

- ◇ Включать вопросы водоснабжения и санитарии в образовательные программы, создавать стипендии для снижения финансовых барьеров и поддерживать девочек и молодых женщин в получении профессии в колледжах и университетах, в которых они по-прежнему мало представлены.
- ◇ Развивать систему стажировок и производственной практики для получения практического опыта и навыков в дополнение к теоретическим знаниям.
- ◇ Проводить информационные кампании, освещающие профессии в области водоснабжения и санитарии и их значимость, с акцентом на положительное влияние на здоровье населения, окружающую среду и благосостояние общества.
- ◇ Обеспечивать конкурентоспособную заработную плату и льготы при поступлении на работу, а также равные, недискриминационные условия найма и оплаты труда для привлечения и удержания квалифицированных женщин и молодых специалистов.
- ◇ Расширять участие молодежи в процессах принятия решений водохозяйственных организаций, а также представленность женщин на руководящих должностях.

Профессиональное обучение – это отдельная профессия сама по себе.

Повышение квалификации специалистов в области водоснабжения и санитарии должно стать важнейшим приоритетом, если мы не хотим, чтобы вода как дефицитный ресурс стала одним из сдерживающих факторов устойчивого развития многих стран мира.

В условиях изменения климата промедление начинает вызывать тревогу. Поэтому, чтобы выиграть битву за воду и подготовиться к будущему, нам необходима беспрецедентная мобилизация!

**НЕОБХОДИМО ПОДДЕРЖИВАТЬ ПРОЕКТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ
КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ВОДНОГО ХОЗЯЙСТВА ПО
ВСЕМУ МИРУ!**