



Funded by  
the European Union

**EU4Environment**  
Water and Data in Eastern Partner Countries

# Людський капітал у водному секторі

Пеп Мардіст  
Консультант ЄЕК ООН  
[pepe@ut.ee](mailto:pepe@ut.ee)

Національний політичний діалог щодо води  
Київ, Україна, 19 червня 2024 року

Implementing partners

**umweltbundesamt**<sup>®</sup>  
ENVIRONMENT AGENCY AUSTRIA

 Austrian  
Development  
Agency

 **OiEau**  
International Office  
for Water

 **OECD**  
BETTER POLICIES FOR BETTER LIVES

 **UNICEF**

Co-funded by

With funding from  
 Austrian  
Development  
Cooperation

 **RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

 **AGENCE DE L'EAU**  
ARTOIS-PICARDIE



## Що таке «робота у водної галузі»?

Робочі місця у водному секторі зазвичай класифікуються як такі, що включають (UN DESA):  
"Управління водними ресурсами, включаючи IWRM та відновлення та відновлення екосистем, побудова та управління водною інфраструктурою, надання послуг, пов'язаних з водопостачанням, що включає водопостачання, водовідведення, поводження з відходами та діяльність з їх ліквідації"



Funded by  
the European Union

**EU4Environment**  
Water and Data in Eastern Partner Countries

## Відсутність підготовлених фахівців з водних ресурсів

- Нестача підготовлених фахівців з водних ресурсів є глобальною, існує як у багатих, так і в бідних країнах
- Очікується, що в Сполучених Штатах 1/3 персоналу водоканалів підуть на пенсію протягом наступного десятиліття
- Згідно з глобальним дослідженням, у 10 країнах, що розвиваються (населення 360 мільйонів) не вистачало 787000 фахівців з водопостачання



Funded by  
the European Union

**EU4Environment**  
Water and Data in Eastern Partner Countries

# Причини дефіциту фахівців з водних ресурсів

З глобального дослідження:

- високий рівень виходу на пенсію нинішніх працівників
- низький рівень набору молоді
- гендерна нерівність у робочій силі
- обмежені можливості для кар'єрного зростання

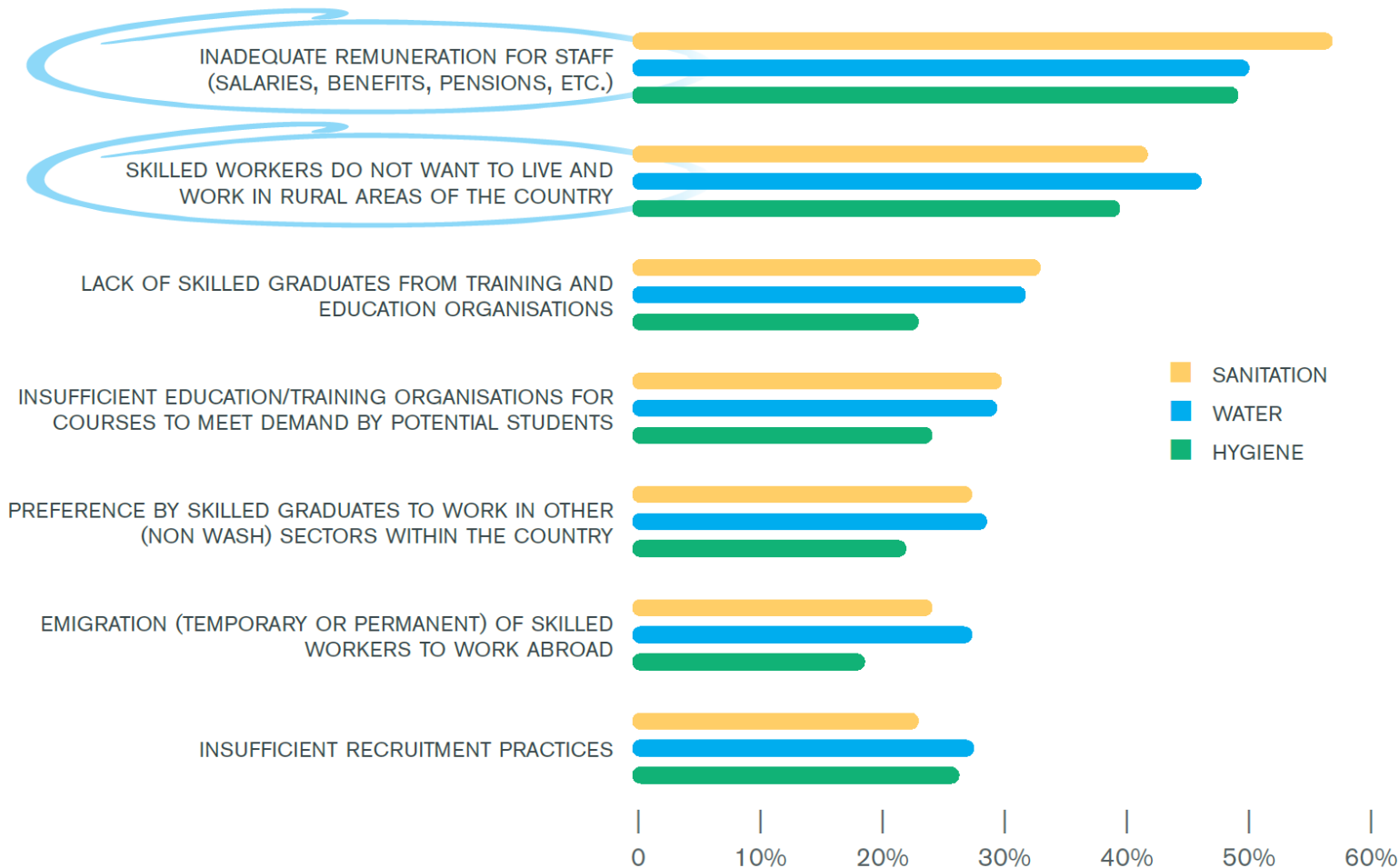
З дослідження ЄС :

- Консервативна та старіюча робоча сила
- Організації роздроблені і малі
- Слабкий бренд роботодавця
- відсутність конкурентних якостей (бюрократичні, організації, які не пропонують складну кар'єру)



Funded by  
the European Union

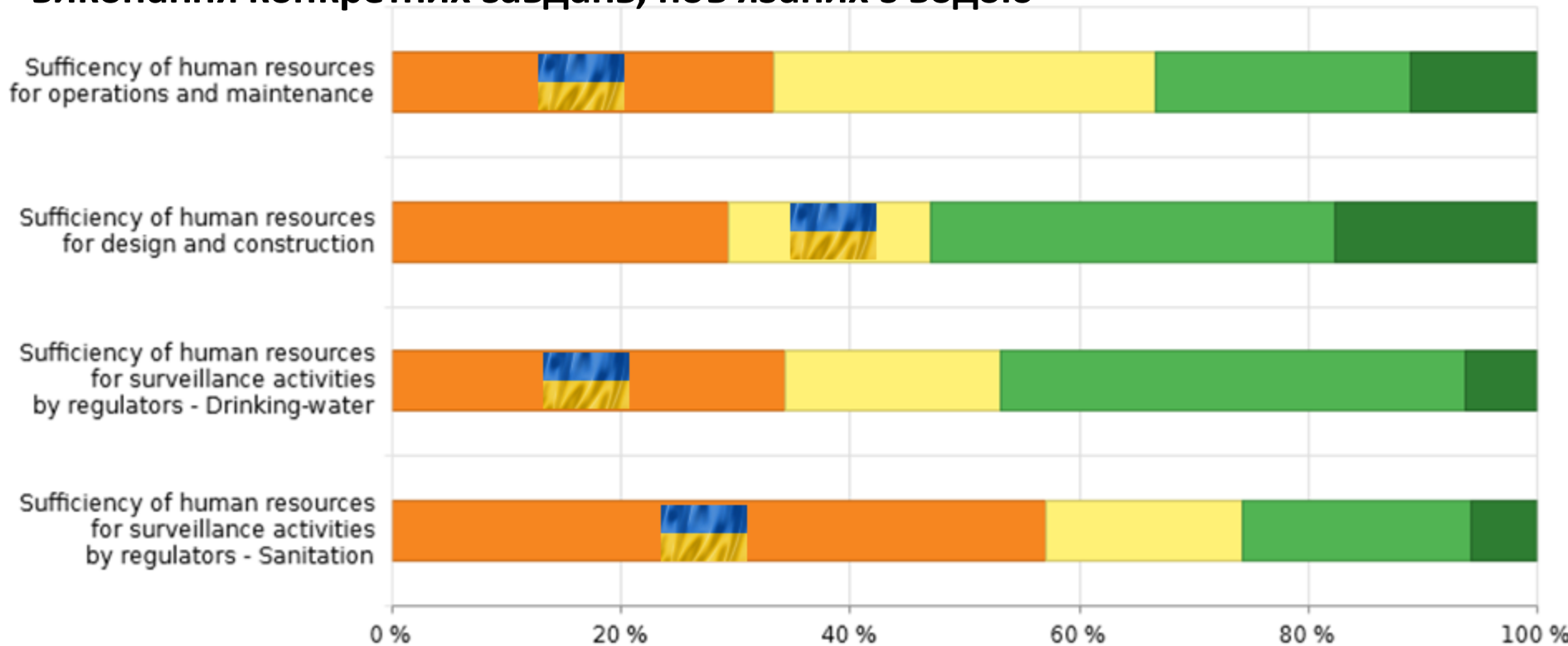
## Відсоток країн, які стикаються з певними обмеженнями людських ресурсів у секторі WASH (водопостачання та відведення)






Funded by  
the European Union

## Відсоток країн європейського регіону, яким не вистачає персоналу для виконання конкретних завдань, пов'язаних з водою



From needed staff for this task, country has...

- less than 50%
- 50%...75%
- 75%...95%
- over 95%

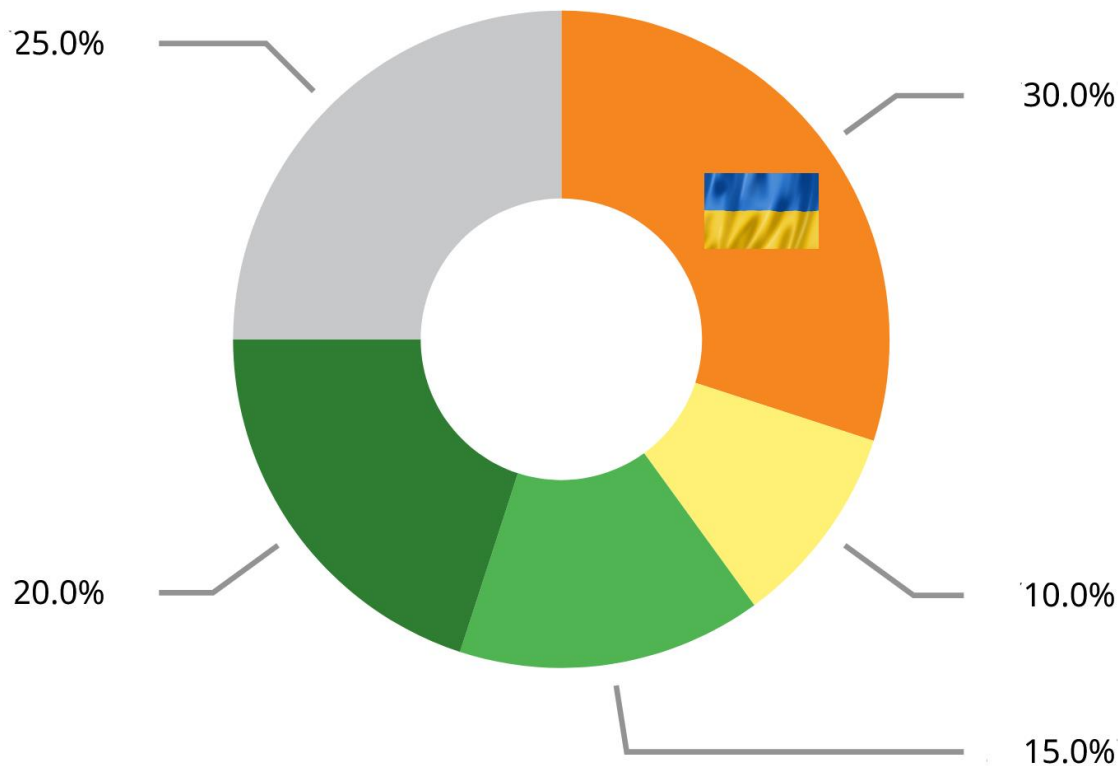
 reported situation in Ukraine

Дані звіту ВООЗ за 2021 рік, GLAAS(<https://glaas.who.int/glaas/key-findings/human-resources>)



Funded by  
the European Union

## Відсоток країн європейського регіону, які готують достатню кількість нових фахівців з водних ресурсів



**From needed amount  
of water professionals,  
country gets annually...**

- less than 50%
- 50%...75%
- 75%...95%
- over 95%
- no information



reported situation in Ukraine

## Кадрова ситуація у водних відомствах міністерств

- Скільки років в середньому перебувають у міністерстві спеціалісти/головні спеціалісти

	Вірменія	Грузія	Молдова	Україна
менше 1 року				
1-3 роки				
4-10 років				

*ПРИМІТКА: чернетка результатів анкетування*



## Кадрова ситуація у водних відомствах міністерств

- Основні причини звільнення спеціалістів/головних спеціалістів

	Вірменія	Грузія	Молдова	Україна
Низька заробітна плата				
Високе робоче навантаження				
Відсутність перспектив				

*ПРИМІТКА: чернетка результатів анкетування*

## Кадрова ситуація у водних відомствах міністерств

- Куди зазвичай звертаються спеціалісти/основні спеціалісти?

	Вірменія	Грузія	Молдова	Україна
Інша державна установа у водному господарстві				
Інша державна установа				
Приватний сектор				
Міжнародний донор або проект				

*ПРИМІТКА: чернетка результатів анкетування*



Funded by  
the European Union

**EU4Environment**  
Water and Data in Eastern Partner Countries

## Потенційні способи утримання та залучення персоналу

- Просто підняти зарплати до привабливого рівня (напевно, зараз дуже складно в Україні)
- Деякі кошти на підвищення зарплат можна знайти «зсередини» існуючих структур за допомогою:
- Автоматизація/механізація може скоротити частину персоналу, його фонд заробітної плати може бути використаний для підвищення заробітної плати іншим
- деякі установи (Водне агентство) можуть заробляти гроші від надання послуг і використовувати ці «прибутки» для підвищення зарплат



Funded by  
the European Union

# **Потенційні способи утримання та залучення персоналу**

**Нефінансові аспекти мотивації:**

- **Різноманітні тренінги/нарощування потенціалу для особистісного розвитку персоналу**
- **Варіанти міжнародного співробітництва, подорожі**
- **Робоча культура, яка є відкритою, довірливою, надихаючою (також для молодого персоналу)**
- **Зрозумілі правила роботи**
- **Свобода (пере)організації команд відповідно до завдань**
- **Чіткий розподіл завдань**
- **Гарний ремонт у офісах, сучасні офіси / обладнання**

**... Більше варіантів буде запропоновано протягом наступних місяців**