

Однією з проблем сфери водовідведення є факт того, що у деяких містах каналізація не роздільна, а загальносплавна, тобто поєднує в собі зливу (результат дощів чи танення снігу) та побутову. Тому все, що знаходиться на дорогах або тротуарах – дрібне каміння, листя тощо, – потрапляє на загальні очисні станції, які повинні були б очищати лише побутові стоки. Це проблема майже всіх міст Західної України, де свого часу подібним чином була спроектована міська каналізація.

Багато споживачів досі не встановили лічильники. У багатоквартирних будинках їх встановлюють частіше, ніж у приватному секторі й там, де квартири здаються в оренду.

Отже, можна зробити висновки, що водопровідно-каналізаційне господарство України потребує змін та покращень, в першу чергу на державному рівні. Лише комплексний підхід до створення сприятливих умов та ефективних фінансово-кредитних механізмів дозволить досягти позитивних зрушень в цій галузі.

РИЗИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Кононенко А.І.

Науковий керівник – Світлична Т.І., доцент

Для успішної діяльності підприємства йому необхідне якісне забезпечення ресурсами, запасами і можливостями. Тобто, інакше кажучи, наявність достатнього потенціалу. За функціональною класифікацією він включає виробничий, маркетинговий, фінансовий, науково-технічний та кадровий. Останній можна визначити як здібності працівників, особисті, трудові, фізіологічні, психологічні їх характеристики та рівень професійно-кваліфікаційної підготовки [1]. Це цілісне поняття, а не кожен окремий працівник. Характеризується кількісно (скільки працівників, стаж, середній вік) і якісно (якими рисами і здібностями володіє кожен з них, згуртованість, організаційна культура).

Вплив кадрового потенціалу на діяльність суб'єкта господарювання може бути як позитивним, так і негативним. Лише якщо кадри разом відповідально і з орієнтацією на результат виконують свої трудові обов'язки, то виникає синергічний ефект, що підвищує ефективність діяльності підприємства. Негативний вплив може проявлятися у ризиках безпеки кадрового потенціалу. Актуальність питання кадрових ризиків зумовлена динамічністю розвитку підприємництва, де питання якісного підбору кадрів дуже важливе і безпосередньо впливає на ефективність діяльності господарюючого суб'єкта.

Дослідження питань сутності кадрового потенціалу, кадрової безпеки та кадрових ризиків викладено в роботах таких дослідників,

як: Білорус Т.В., Галаз Р.І., Кибанов А.Я. та ін. [1; 2].

За загальним визначенням безпека – це стан системи, коли зовнішні і внутрішні фактори не призводять до несприятливих наслідків для неї і не перешкоджають розвитку. Під ризиком розуміється можливе відхилення фактичного результату від запланованого внаслідок відсутності достатньої кількості інформації.

Найчастіше під безпекою кадрового персоналу розуміють процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ліквідації або зниження ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом і трудовими відносинами в цілому.

Вирізняють внутрішні і зовнішні небезпеки. Внутрішні пов'язані з діяльністю працюючих і їх необережним або навмисним впливом на процеси підприємства. Наприклад, невідповідність кваліфікації працюючого вимогам господарського суб'єкту, неякісний набір кадрів на роботу, неефективна система мотивації, навчання, зменшення кількості ініціатив і пропозицій та інше.

Зовнішні передбачають дії, що не залежать від працівників, але мають негативний вплив. Зміни в зовнішньому середовищі, переманювання працівників конкурентами за рахунок більш ефективних засобів мотивації, зміни розмірів заробітної плати і виплат, продиктованих інфляцією і законодавчими постановами.

Кадрова безпека підприємства залежить від трьох основних факторів:

1) Прийом на роботу – включає процес пошуку менеджерами кандидата, проведення зустрічей, параметри відбору, оформлення співробітника, його навчання і адаптація.

2) Система лояльності – визначається які відносини складаються між працюючим і керівником, позиціонування робітника на підприємстві, ступінь поваги як до особистості, а не лише інструмент досягнення цілей.

3) Контроль – комплекс заходів щодо попередження негативного впливу працюючих на діяльність підприємства. Включає графіки, режими, інші процедури безпеки.

Вчасно звертаючи увагу на кожен з пунктів, можна запобігти серйозних проблем, внаслідок чого мінімізувати економічні втрати підприємства.

1. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Т.В. Білорус. – Київ, 2014. – 185 с.

2. Галаз Р.І. Еволюція поняття «кадрова безпека підприємства» / Р.І. Галаз // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – Львів, 2013. – Вип. 10. – С. 340-343.