

водопостачання та водовідведення є стратегічно важливим для господарської діяльності більшості галузей економіки і населення. З одного боку, вони мають задовольняти потреби у воді суб'єктів господарювання, з іншого – постійно контролювати якісний та кількісний стан водного ресурсу і, крім цього, турбуватися про зовнішні та внутрішні впливи, які виникають у процесі господарської діяльності (табл. 2).

Таким чином, збереження водних ресурсів, покращення їх якості є невід'ємною частиною стратегії сталого водокористування. В «Порядку денному на XXI століття» визначено загальну мету «...забезпечення адекватного постачанням якісною водою всього населення планети, зберігаючи гідрологічні, біологічні і хімічні функції екосистем, корегуючи діяльність людини до можливостей природи...» [2].

Тому розвиток водогосподарського комплексу України (ВГК) має відповідати сучасним соціально-економічним і екологічним вимогам. Економічні вимоги передбачають реалізацію заходів, спрямованих на вдосконалення територіально-галузевої структури і технологій водокористування; забезпечення якісною питною водою і збереження здоров'я населення; сприяння розвитку регіонів на засадах сталості; розбудову міжнародного співробітництва в галузі використання і охорони водного фонду; врахування екологічних обмежень і вимог при прийнятті рішень. Екологічні вимоги до розвитку ВГК мають забезпечувати охорону водоресурсних джерел, раціональне використання водних ресурсів, збереження біорізноманіття; підвищення безпеки при використанні токсичних хімічних речовин, вирішення проблеми відходів [3].

Література:

1. Чередніченко Ю. Г. Економіко-екологічна оцінка систем водопідготовки та водовідведення : автореф. дис. ... канд. екон. наук. : 08.00.06. Київ, 2004. 21 с.
2. Програма дій «Порядок денний на XXI століття» : Конвенції і угоди ООН. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/agenda21_ch18.shtml (дата звернення: 21.10.2020).
3. Водне господарство України: сучасний стан та перспективи розвитку / С. І. Дорогунцов, М. А. Хвесик, І. Л. Головинський, Н. М. Радкевич, І. М. Кирпач. Київ : РВПС України НАН України, 2002. 55 с.

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

*Дмитрієв І.А., д.е.н, професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Беззаперечною конкурентною перевагою будь-якого підприємства є кадровий потенціал; галузі, регіону чи держави – трудові ресурси. Ефективність використання трудових ресурсів значною мірою визначається дотриманням

принципів управління ними.

Метою дослідження є формування системи принципів управління трудовими ресурсами.

При формуванні системи принципів управління трудовими ресурсами слід застосувати комплексний підхід, який передбачає виділення принципів функціонування системи управління й їх адаптацію до особливостей трудових ресурсів як об'єкта управлінського впливу.

Принципами функціонування системи управління вважаємо наступні:

- науковість як поєднання теорії та практики в управлінському процесі;
- комплексність як результат інтеграції елементів системи управління;
- ієрархічність як прояв багатоступеневості системи управління;
- лідерство як забезпечення цілеспрямованості системи управління;
- об'єктивність як умову неупередженості системи управління;
- зворотний зв'язок як ознаку цільності системи управління;
- гнучкість як можливість системи управління оперативно й ефективно підлаштовуватися під зміни в турбулентному середовищі;
- оптимальне поєднання централізації та децентралізації при здійсненні управління;
- відповідальність за результат і «робота над помилками»;
- нормативна регламентація взаємодії елементів системи управління.

З урахуванням, доповненням і адаптацією зазначеного, вважаємо, що під час управління трудовими ресурсами слід дотримуватися наступних базових принципів:

- корпоратизація трудових відносин з урахуванням кращих світових практик;
- орієнтація на соціальні цінності в канві соціальної відповідальності бізнесу;
- відкритість і прозорість системи добору, розміщення та ротації кадрів;
- планування кар'єри працівників;
- навчання носіїв трудового потенціалу протягом життя;
- раціональність систем оплати та стимулювання праці у прив'язці до отриманих результатів;
- автономізація та стимулювання творчого пошуку інноваційних рішень;
- демократичність і колегіальність.

Дотримання зазначених принципів сприятиме підвищенню ефективності управління трудовими ресурсами, зокрема в частині стимулювання працездатних осіб до високо продуктивної трудової діяльності.

ВПЛИВ КАДРОВИХ РИЗИКІВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ В УМОВАХ КРИЗИ

*Дуднева Ю.Е., к.е.н., доцент
Арутюнян К.К., магістрант
Донгалецька І.О., магістрант*