

**Кіріченко О.В.**, кандидат економічних наук, доцент  
**Романюк Є.В.**, магістр, здобувач гр. УФЕБ-22М  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ**

Забезпечення конкурентних переваг, стійкого зростання та прибутковості є важливими завданнями для підприємств житлово-комунального господарства (ЖКГ), особливо в умовах сучасного бізнес-середовища. В ході своєї діяльності підприємства житлово-комунального господарства використовують різноманітні засоби для досягнення цих цілей, але ключовим інструментом – є персонал. Наявність достатньої кількості кваліфікованого персоналу визначає ефективність та безперервність функціонування житлово-комунального господарства. Таким чином, важливим пріоритетним напрямком ЖКГ є реалізація ефективної кадрової політики, спрямованої на формування потенціалу для досягнення стратегічних цілей підприємства. Склад кадрів, рівень інтелекту та професіоналізм значно впливають на економічну стійкість та безпеку ЖКГ в цілому [4].

Враховуючи важливість кадрової політики для житлово-комунального господарства, виникає необхідність у розв'язанні питання кадрового планування. Цей процес дозволить належним чином сформувати кваліфікований колектив та створити необхідний резерв працівників, забезпечуючи таким чином кадрову безпеку ЖКГ.

Визначення "кадрова безпека" є складним та багатограним, розглядається як процес уникнення негативних впливів на безпеку шляхом зменшення ризиків та загроз, пов'язаних із персоналом [1]. Також його розглядають як запобігання негативних впливів з боку працівників компанії на всі елементи економічної безпеки [2]. Крім того, його можна трактувати як стан захищеності організації, при якому всі негативні впливи від співробітників житлово-комунального господарства зводяться до мінімуму [3].

Отже, відповідно до попередніх досліджень, кадрова безпека ЖКГ представляє собою неперервний процес управління персоналом, спрямований на запобігання зовнішніх та внутрішніх впливів на ЖКГ. Основними завданнями цього процесу є визначення реальної потреби в робочій силі та її відповідність вимогам ЖКГ. Проте на кожному етапі діяльності житлово-комунального господарства важливе місце в кадровій політиці займає своєчасне виявлення потенційних і реальних загроз від співробітників. Цей процес базується на зборі інформації, аналізі та оцінці настроїв у колективі тощо. З урахуванням специфіки об'єкта дослідження, а саме кадрової безпеки, важливо відзначити, що основним завданням даного процесу є запобігання потенційним загрозам.

Кадрові ризики, з якими стикається житлово-комунальне господарство, можуть мати як екзогенне, так і ендогенне походження. Один із найбільш поширених зовнішніх факторів, які можуть завдати шкоди ЖКГ, – це переманювання кращих співробітників конкурентами. Зазвичай конкуренти пропонують кращі умови праці, вищу оплату та різноманітні мотиваційні заходи. Окрім цього, іншим негативним зовнішнім фактором є продаж або розголошення комерційної таємниці ЖКГ конкурентам співробітниками.

Для запобігання цим ризикам важливо мінімізувати доступ до комерційних таємниць ЖКГ та проводити постійний контроль за рівнем задоволення особистих потреб працівника та його настроями.

Серед внутрішніх ризиків, які можуть завдати шкоди ЖКГ, важливо визначити невідповідність кваліфікації співробітників їхнім посадам, неефективну систему мотивації, недбале виконання персоналом своїх посадових обов'язків та низькі критерії відбору персоналу.

Зазвичай дослідження кадрової безпеки охоплює два аспекти: як безпеку діяльності співробітників житлово-комунального господарства і як захист ЖКГ від негативних дій свого персоналу. В цьому контексті виникає необхідність оцінки благонадійності конкретного працівника. Одним із широко використовуваних методів для такої оцінки є діагностика співробітника від компанії Midot [5]. Продукти та послуги цієї компанії призначені для оцінки благонадійності персоналу протягом усього життєвого циклу співробітника в компанії. Діагностика включає різноманітні інструменти, які дозволяють здійснити всебічну оцінку існуючого працівника або особи, яка претендує на вакансію.

Описана вище методика надає можливість провести всебічний аналіз кадрової компоненти житлово-комунального господарства, як під час відбору нових співробітників, так і під час виконання ними своїх трудових обов'язків.

Основою на викладеній методиці, важливо відзначити, що кадрова безпека ЖКГ повинна бути індивідуальною та враховувати унікальні характеристики кожного конкретного житлово-комунального господарства, такі як внутрішні стандарти, специфікація галузі тощо. Важливим аспектом є також взаємодія забезпечення кадрової безпеки з правовими аспектами функціонування ЖКГ, його технічно-технологічним та інформаційним забезпеченням, фінансовою стратегією і т.д.

Крім того, кадрова безпека повинна включати комплексний підхід, який передбачає співпрацю всіх структурних підрозділів житлово-комунального господарства, що відповідають за відповідний контроль за діяльністю персоналу.

У сучасних умовах основу кадрової безпеки становить конкурентоспроможний людський капітал, обладнаний конкретними характеристиками та здатний забезпечити інноваційний потенціал житлово-комунального господарства. Цей людський капітал впливає на якість та собівартість продукції, маркетингову стратегію та загальну конкурентоспроможність ЖКГ.

Враховуючи це, важливо усвідомлювати, що формування кадрової безпеки повинно базуватися на принципах передбачення та запобігання різноманітним загрозам. Для досягнення цієї мети, житлово-комунальне господарство повинно мати ефективну систему управління кадровим потенціалом, яка об'єднує в собі підбір і навчання персоналу, адаптацію, підтримку кар'єрного зростання та інші аспекти [4].

Отже, кадрова безпека житлово-комунального господарства представляє собою безперервний процес управління персоналом, спрямований на запобігання зовнішніх та внутрішніх впливів на підприємство. В наш час важливим аспектом є впровадження ефективної системи кадрової безпеки, яка сприятиме стійкому розвитку підприємства та забезпечить його конкурентні переваги. Наявність достатньої кількості професіоналів допоможе у мінімізації збитків та їхній компенсації. Постійний контроль за кадрами дозволить своєчасно направляти їх на підвищення кваліфікації, а в разі нестачі власного потенціалу - залучати кращих фахівців з ринку праці.

### Література:

1. Білявський В. М., Шуліковська К. В. Основні аспекти формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. Підприємництво та інновації. 2022. Вип. 25. С. 33–40.
2. Волківська А. М., Осовська Г. В., Аксьонова О. В., Вишнівська Т. О., Серт І. В. Удосконалення кадрової політики підприємства. Ефективна економіка. 2023. № 3. URL [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2023\\_3\\_51](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_3_51) (дата звернення: 29.11.2023).
3. Зачосова Н. В., Коваленко А. О., Куценко Д. М. Кадрова політика у механізмі управління економічною безпекою в умовах четвертої промислової революції. Академічний огляд. 2022. № 2. С. 142–157.
4. Коптева Г.М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія: Економічні науки. Харків: НТУ «ХПІ», 2020. № 2. С. 119–124.
5. Інформаційний центр Midot. URL: <https://midot.com/>