

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
за ступенем вищої освіти «Бакалавр»
на тему:
«АДМІНІСТРУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ І ЕКОЛОГІЧНОЇ
БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЇ»

Виконала:

студент спеціальності «Публічне
управління та адміністрування»

Паращак О.В.

Науковий керівник:

к.е.н., доц. Кривокульська Н. М.

Тернопіль – 2020

ЗМІСТ

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ І ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЇ	
1.1. Зміст соціальної і екологічної безпеки організації та особливості їх адміністрування.....	6
1.2. Нормативно-правові основи соціальної і екологічної безпеки організації та їх адміністрування.....	14
Висновки до розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЧИННОГО МЕХАНІЗМУ АДМІНІСТРУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ І ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЇ ТА ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ	
2.1. Аналіз організаційно-функціонального супроводу адміністрування соціальної і екологічної безпеки досліджуваної організації.....	24
2.2. Оцінка методів управління соціальною безпекою досліджуваної організації.....	31
2.3. Оцінка стану управління екологічною безпекою досліджуваної організації.....	37
Висновки до розділу 2.....	44
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ АДМІНІСТРУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ І ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЇ ТА ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ	
3.1. Вдосконалення механізму адміністрування соціальної безпеки досліджуваної організації.....	46
3.2. Вдосконалення механізму адміністрування екологічної безпеки досліджуваної організації.....	54
Висновки до розділу 3.....	62
Висновки.....	64
Список використаної літератури.....	68
Додатки.....	74

Вступ

Актуальність проблеми. Управління організацією націлене на досягнення злагодженої роботи усіх організаційних підсистем. Однією із них є цільова підсистема. Саме у її рамках вирішуються проблемні питання забезпечення соціальної і екологічної безпеки організації та здійснюється їх адміністрування. Разом з тим, досягнення соціальної і екологічної безпеки є однією із найважливіших цілей будь-якої організації. Тому, проблемні питання забезпечення соціальної і екологічної безпеки організації є наскрізними і стосуються управління організацією, керівництва нею та адміністративного управління.

Для того, щоб досягати визначених цілей максимально ефективним способом у діяльності організацій повинні враховуватись потреби та інтереси працівників (соціальна компонента) та необхідність захисту довкілля (екологічна компонента). Крім того, функціонування організацій в умовах ринкової економіки залежить від факторів невизначеності і спричиненого ними ризику, внаслідок чого фактичні результати конкретного рішення або виду діяльності можуть відхилятися (і, як правило, відхиляються) від запланованих. Проявами ризику можуть бути зниження доходів, зниження якості надання соціальних послуг або якості навколишнього природного середовища та ін. Недопустимість ігнорування ризику (або його неналежного врахування) вимагає професійної поведінки керівництва організацій, яка полягає у обов'язковому врахуванні ризику в ході прийняття і реалізації рішень та в управлінні (адмініструванні) соціальною і екологічною безпекою організацій.

Аналіз останніх досліджень та наукових праць. Дослідженню питання забезпечення соціальної безпеки на різних рівнях, в тому числі, на рівні організацій, присвячені праці українських і зарубіжних дослідників. До них належать: Л.Амелічева, Герберт А. Саймон, О.Грیشнова, Д.Зеркалов, О.Ляш, О.Новікова, О.Панькова, О.Сидорчук та інші. Проблеми забезпечення екологічної безпеки на різних рівнях, в тому числі, на рівні організацій, досліджують: Т.Желюк, Т.Козаченко, Н.Кривокульська, Є.Черниш. Не

зважаючи на значну увагу з боку науковців, держслужбовців, громадськості до питань соціальної і екологічної безпеки, цілісні дослідження, які стосуються забезпечення соціальної і екологічної безпеки окремої організації та її працівників, а також процесу адміністрування цих видів безпеки – відсутні. Це обумовлює актуальність теми випускної кваліфікаційної роботи «Адміністрування соціальної і екологічної безпеки організації».

Метою роботи є напрацювання теоретичних положень і вироблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізму адміністрування соціальної і екологічної безпеки організації (Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації).

Для досягнення мети роботи поставлені і розв'язувались такі **завдання**:

- розкрити зміст соціальної і екологічної безпеки організації та особливості їх адміністрування;
- вивчити нормативно-правові основи соціальної і екологічної безпеки організації та їх адміністрування;
- здійснити аналіз організаційно-функціонального супроводу адміністрування соціальної і екологічної безпеки досліджуваної організації;
- провести оцінку методів управління соціальною безпекою досліджуваної організації;
- оцінити стан управління екологічною безпекою досліджуваної організації
- сформулювати пропозиції щодо вдосконалення механізму адміністрування соціальної безпеки досліджуваної організації;
- навести рекомендації щодо вдосконалення механізму адміністрування екологічної безпеки досліджуваної організації.

Об'єктом випускної кваліфікаційної роботи є процес адміністрування соціальної і екологічної безпеки організації (Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації).

Предметом роботи є теоретичні і практичні аспекти адміністрування соціальної і екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів

Тернопільської обласної державної адміністрації.

Для досягнення мети у роботі використовувались такі **методи дослідження**: системний аналіз (для обґрунтування необхідності адміністрування соціальної і екологічної безпеки організації – розділ 1); порівняльний аналіз (для визначення переваг використовуваного і модернізованого (вдосконаленого з урахуванням авторських пропозицій і рекомендацій) механізму адміністрування соціальної і екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації – розділи 2, 3); факторний аналіз (для виявлення чинників, що зумовили потребу вдосконалення механізму адміністрування соціальної і екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації – розділ 2).

Наукова новизна роботи полягає у розвитку теоретичних положень щодо адміністрування соціальної і екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що розвинуті у роботі теоретичні положення та сформовані практичні рекомендації щодо вдосконалення механізму адміністрування соціальної і екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації можуть бути використані у роботі цього та інших органів державної влади.

Апробація. Результати роботи апробовані на всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки» (Тернопіль, 15 травня 2020 року) і опубліковані в збірнику тез її доповідей [40].

Структура та обсяг роботи. Робота розміщена на 73 сторінках, включає три розділи, вісім параграфів, список використаних джерел із 62 позицій, 16 рисунків і 6 таблиць.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ І ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Зміст соціальної і екологічної безпеки організації та особливості їх адміністрування

Організація як суб'єкт господарських відносин, у першу чергу, характеризується правами й обов'язками, що виникають у неї при здійсненні своєї діяльності та взаємодії з партнерами. В залежності від точності планування своєї діяльності, реалізації поставлених цілей, загального рівня організаційної культури, організація має різні рівні конкурентоспроможності, і низький рівень реалізації яких зумовлює зростання ризику втрат, погіршення репутації організації, що неминуче позначається на її економічних результатах. Рівень управління організації багато в чому визначає її дієздатність і стійкість [34].

Зазначені особливості визначають специфіку організації як об'єкта управління та наявність множини підходів до управління нею і парадигми управління, що постійно змінюється. Особливості організації як певного організаційного виду формують вимоги до управління нею [4, С. 21].

Управління організацією є неоднозначним і складним поняттям, що може розглядатися як цілеспрямована діяльність, яка дозволяє виконувати конкретні функції; має базуватися на чіткому розумінні сутності цього процесу та чинниках, що визначають його структуру та має ряд особливостей, які визначаються орієнтацією будь-якої організації на одержання прибутку за рахунок задоволення суспільних потреб [6].

Розуміння сутності організації за цими аспектами та сутності управління організацією дозволяє побудувати систему характеристик і вимог до управління організацією, які представлені на рис. 1.1.

При управлінні організацією формується ряд вимог, які впливають з положення, що будь-які організації створюються або для одержання прибутку, або з метою надання послуг (управлінських, соціальних).

Цілеорієнтація організацій висуває особливі вимоги до управління ними, до виконавців, визначає систему цілей організації.

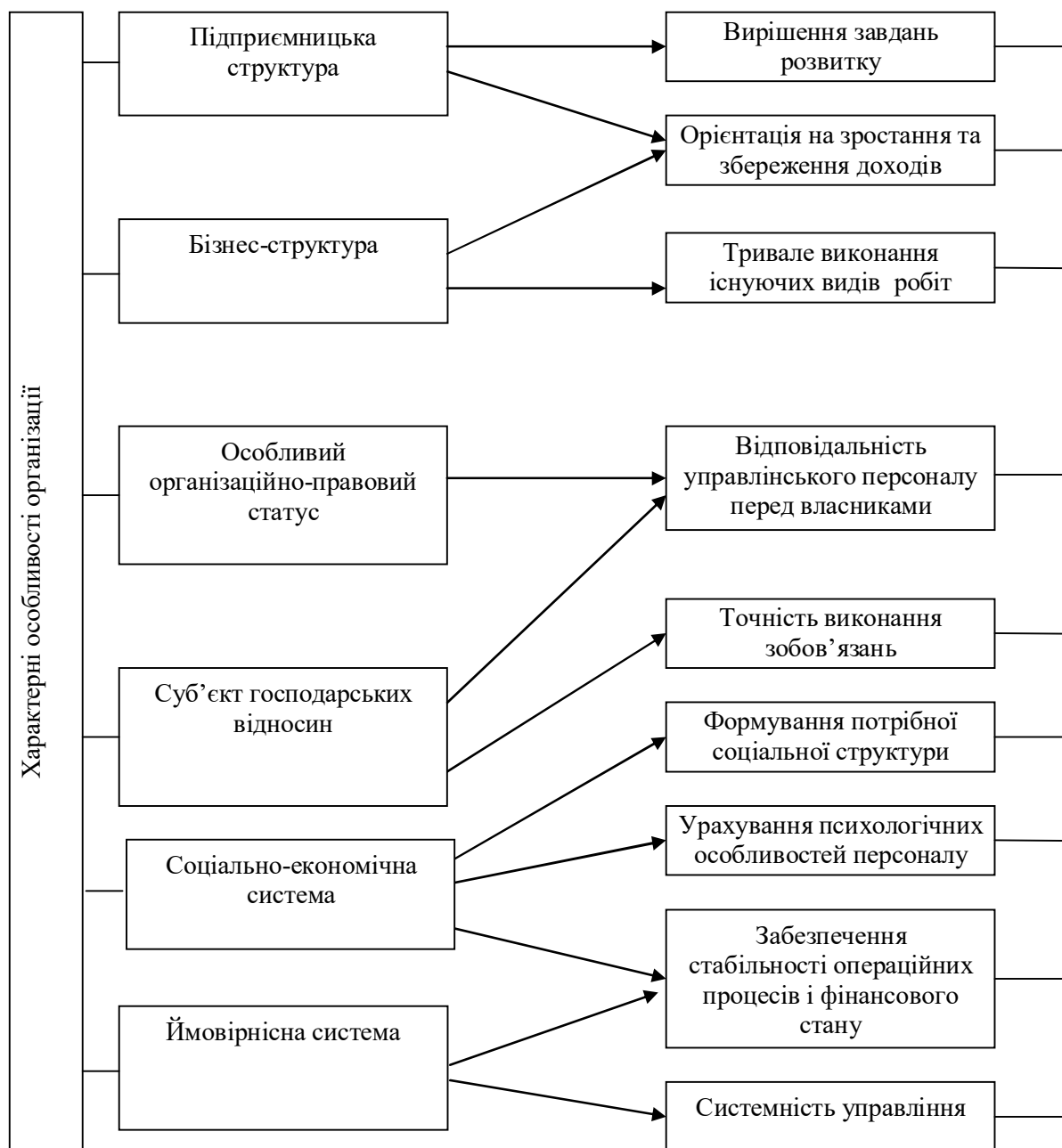


Рис. 1.1. Система характеристик і вимог до управління організацією

Складено автором на основі джерела [37]

Управління організацією вимагає здійснення управлінської діяльності і упорядкування управлінських робіт за такими ознаками як "горизонт управлінських робіт" та "зв'язок управлінських робіт з кінцевим результатом виконання прийнятих рішень", що дозволяє представити структуру системи

управління організацією через вирішення чотирьох фаз: стратегічне (довгострокове), поточне, оперативне і адміністративне управління (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Фази управління організацією

Складено на основі джерела [37]

Перша фаза – стратегічне (довгострокове) управління – включає комплекс завдань стратегічного управління та частково завдання щодо їх реалізації. Друга фаза – поточне управління – включає частину комплексу завдань, пов'язаних з реалізацією стратегії, і комплекс завдань, пов'язаних з виконанням договірних зобов'язань організації. Третя фаза – оперативне управління – включає завдання з одержання готового продукту (продукції або послуги) та з його реалізації. Четверта фаза – адміністративне управління – включає комплекс завдань, пов'язаних з оперативним управлінням й управлінням у режимі реального часу та діями виконавців.

Як видно з рис. 1.2., чотири фази управління організацією перетинаються між собою в часі й за змістом виконуваних робіт. Це означає, що завдання кожної фази певною мірою вирішуються частково й у суміжних горизонтах. Наприклад, поточне управління частково охоплює завдання, що

належать до середньострокового періоду управління (формування первинної програми робіт, розподіл відповідальності за завданнями реалізації програми, виконання підготовчих робіт та ін.), а також частково оперативний період (щодо завдань, пов'язаних з виконанням контрольних-облікових робіт, уточненням наявних програм тощо).

Управління організацією націлене на досягнення злагодженої роботи усіх організаційних підсистем. Однією із них є цільова підсистема. Саме у її рамках вирішуються проблемні питання забезпечення соціальної і екологічної безпеки організації та здійснюється їх адміністрування. Разом з тим, досягнення соціальної і екологічної безпеки є однією із найважливіших цілей будь-якої організації. Тому, проблемні питання забезпечення соціальної і екологічної безпеки організації є наскрізними і стосуються управління організацією, керівництва нею та адміністративного управління (рис. 1.3).



Рис. 1.3. Забезпечення соціальної і екологічної безпеки організації як об'єкт управлінського впливу

Сформовано автором самостійно

Питання змісту соціальної і екологічної безпеки організації та особливостей їх адміністрування вимагає з'ясування суті дефініції „адміністрування”, яка може розглядатися у двох аспектах як: управління, завідування; формальне, бюрократичне управління, здійснюване шляхом наказів і розпоряджень. Поняття адміністрування у рамках власної концепції (класичної школи) досліджував А.Файоль. Управління, під яким в термінології А.Файоля розумілося адміністрування, він розглядав як єдність

прийомів, принципів, правил, направлених на здійснення ефективної підприємницької діяльності, при оптимальному використанні можливостей організації і її ресурсів. У сучасних умовах адміністрування розглядається в науковій літературі тим інструментом менеджменту, що дозволяє організації досягати визначених цілей максимально ефективним способом [27].

Для того, щоб досягати визначених цілей максимально ефективним способом у діяльності організацій повинні враховуватись потреби та інтереси працівників (соціальна компонента) та необхідність захисту довкілля (екологічна компонента). Крім того, функціонування організацій в умовах ринкової економіки залежить від факторів невизначеності і спричиненого ними ризику, внаслідок чого фактичні результати конкретного рішення або виду діяльності можуть відхилятися (і, як правило, відхиляються) від запланованих. Проявами ризику можуть бути зниження доходів, зниження якості надання соціальних послуг або якості навколишнього природного середовища та ін. Недопустимість ігнорування ризику (або його неналежного врахування) вимагає професійної поведінки керівництва організацій, яка полягає у обов'язковому врахуванні ризику в ході прийняття і реалізації рішень та в управлінні (адмініструванні) соціальною і екологічною безпекою організацій.

Необхідність виділення соціальної безпеки зумовлено тим, що економічне зростання як основа для соціального розвитку саме по собі не може розв'язати соціальних проблем, підвищити реальний життєвий рівень населення, оскільки сталий економічний розвиток дедалі більше залежить від розв'язання соціальних проблем [38].

Соціальна безпека – це надійна захищеність життєво важливих інтересів соціальних суб'єктів макро- та мікрорівнів, збереження і розвиток людського потенціалу, підтримка ефективного стимулювання діяльності людей, систем їхньої соціалізації та життєзабезпечення [28].

Екологічна безпека – стан навколишнього природного середовища, за якого забезпечується запобігання погіршенню екологічної ситуації та виникненню небезпеки для здоров'я людей [28].

Залежно від об'єктного спрямування виокремлюють: а) екологічну безпеку навколишнього природного середовища, природних систем; б)

екологічну безпеку суспільства і людини [59].

Головним же об'єктом безпеки є людина. Саме тому здатність забезпечення безпеки особистості (індивідууму) виступає критерієм для всіх інших рівнів безпеки. А одна з головних функцій держави полягає в забезпеченні безпеки суспільства через розробку та впровадження у діяльність на різних рівнях інструментів та заходів управління і регулювання безпеки.

У загальному розумінні, категорію «безпека» можна трактувати як стан захищеності життєво важливих інтересів усіх об'єктів безпеки (держави, суспільства, організації, особистості) від реальних чи потенційних, різних за своїм походженням, зовнішніх та внутрішніх небезпек: політичних, економічних, військових, інформаційних, екологічних тощо [11, С. 113-114].

В залежності від ймовірності виникнення небезпек природного, техногенного і соціального походження можна виділити: абсолютну, прийнятну та неприйнятну безпеку. Абсолютна безпека – це стан системи, коли відсутня будь-яка небезпека, тобто її рівень наближається до нуля. Прийнятний рівень безпеки вказує на те, що у системі існує небезпека, проте рівень останньої знаходиться у допустимих (прийнятних для суспільства) межах. Неприйнятна безпека – це такий стан системи, за якого небезпека знаходиться в загрозовому становищі для населення, навколишнього природного середовища та економіки [41, С. 13-14].

Управління (адміністрування) соціальною і екологічною безпекою організацій вимагає врахування факту їх тісного взаємозв'язку (рис. 1.4).

Управління (адміністрування) соціальною і екологічною безпекою організацій є наслідком існування та впливу соціальних і екологічних ризиків.

Нині існує неоднозначність (розбіжність) думок щодо змісту поняття „ризик”. У науковій літературі широко вживається набір спеціалізованих термінів, з яких два використовуються значно частіше решти – „загроза” (hazard) і „ризик” (risk). Обидва терміни мають важливе значення в теорії ризику, оскільки вони віддзеркалюють взаємовідносини та протиріччя між суспільством, довкіллям і новітніми технологіями. З методологічної точки зору важливим і спільним для всіх визначень дефініцій „загроза” і „ризик” є

уявлення про „загрозу” як об’єктивну реальність, що існує як у відносинах між суспільством і технікою, так і у відносинах з довкіллям [28].

Тенденції, які посилюють взаємозв’язок і взаємообумовленість соціальної та еколого-економічної складових розвитку
<p>По-перше, економічна безпека, як комплексна характеристика розвитку й функціонування економічної системи, синтезує в собі всі форми проявів суспільних взаємин, здатних викликати реальний або потенційний конфлікт інтересів. При цьому соціальна сфера за кризового розвитку перетворюється в дестабілізуючий чинник і потребує як об’єктивної діагностики й моніторингу в системі критеріїв національної економічної безпеки, так і реалізації невідкладних заходів щодо забезпечення необхідного рівня показників-індикаторів соціальної сфери.</p> <p>По-друге, характер процесів, які відбуваються в структурі соціуму, дає змогу віднести суперечності в соціальній сфері до стратегічних загроз економічній безпеці, що стосуються ключового компонента національного багатства — людського капіталу. При цьому соціальний аспект забезпечення економічної безпеки починає переважати на тактичному і стратегічному рівнях системи безпеки держави. У цих умовах правомірним є твердження, що економічна безпека органічно переростає в соціально-економічну, а критерії оцінки соціальної та екологічної сфер з позицій безпечного впливу на всі форми прояву взаємин, що зумовлюють базові цінності та інтереси суспільства, перетворюються в ключові чинники оцінки рівня безпеки. Таким чином, соціальна і екологічна доміанти стають найважливішою метою процесів забезпечення національної безпеки на всіх суб’єктних рівнях і функціональних напрямках діяльності.</p> <p>По-третє, захист життя, здоров’я, добробуту, прав і свобод людини, забезпечення належної якості довкілля утворюють внутрішній зміст соціальної і екологічної безпеки. Наприклад, із соціалізацією економічного розвитку соціальна безпека підпорядковує своїм завданням усі форми взаємин стосовно безпеки як в економічній, так і в політичній та екологічній сферах суспільства</p>

Рис. 1.4. Тенденції, які посилюють взаємозв’язок і взаємообумовленість соціальної та еколого-економічної складових розвитку

Сформовано на основі джерела [28]

Соціальні ризики за правом соціального забезпечення характеризуються наступними ознаками, поданими в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Ознаки соціальних ризиків (за критерієм права соціального забезпечення)

Соціальні ризики	Ознака
	мають виключно об’єктивний характер: вони настають незалежно від волі особи та не можуть бути усунені нею самостійно через зовнішні чинники, а не з будь-яких суб’єктивних причин
	обмежують (чи порушують) життєдіяльність людини та зумовлюють її соціальну незабезпеченість
	закріплені національним законодавством як обставини, внаслідок настання яких особа може потребувати допомоги держави чи суспільства
	є потенційно законними для кожної людини: обов’язково або, як правило, трапляються або можуть трапитись за певних обставин.

Примітка. Сформовано за [28]

Таким чином, під соціальним ризиком будемо розуміти закріплену законодавством та визнану суспільством соціально-значиму обставину об’єктив-

ного характеру, з настанням якої громадяни (члени їх сімей) можуть втратити тимчасово (або назавжди) засоби до існування чи потребують додаткового матеріального забезпечення та не можуть самостійно її уникнути.

Обґрунтовуючи поняття «екологічний ризик», вкажемо на наступне. До видів діяльності в рамках екологічної взаємодії суспільства і природи, які супроводжуються екологічним ризиком, можна віднести: антропогенне забруднення довкілля, використання природних ресурсів (звичайне природокористування, нераціональне використання природних ресурсів, погіршення якості природних ресурсів), надзвичайні ситуації техногенного характеру. Причому, антропогенне забруднення довкілля необхідно розглядати в двох аспектах: по-перше, як звичайне забруднення у ході виробничої діяльності чи життєдіяльності людини; по-друге, як аварійне забруднення, що може відбуватися при стихійних лихах та техногенних аваріях [29].

У екологічній взаємодії суспільства і навколишнього природного середовища джерелами виникнення небезпеки екологічного характеру (наприклад, зростання забруднення довкілля, зниження його якості, нераціональне використання природоресурсного потенціалу), непевності у отриманні відповідного кінцевого результату (наприклад, відносно стабільного рівня забруднення довкілля), можливості втрат (наприклад, моральних, – у зв'язку з погіршенням умов проживання населення, а матеріальних – у зв'язку із аварійним забрудненням довкілля) слід вважати антропогенний вплив (тиск) природоперетворюючої діяльності людини на довкілля. Тому, екологічна ситуація, яка містить елементи небезпеки, непевності може бути охарактеризована як ситуація ризику, а ризики, пов'язані із антропогенним забрудненням навколишнього природного середовища, – розглядатися як екологічні ризики [17].

Оскільки небезпека об'єктивно властива всім процесам, що протікають з використанням енергії, речовини та інформації, то, відповідно, виникає протиріччя між соціально-економічними потребами людей, діяльністю, за

допомогою якої вони задовольняються, та потребами людей у безпеці. Неузгодженість у системі «потреби – господарська діяльність – безпека» можна усунути саме завдяки створенню елементів системи безпеки, а також шляхом адміністрування соціальної і екологічної безпеки.

Отже, адміністрування (управління) соціальної і екологічної безпеки організації має бути процесом етапної реалізації функцій щодо забезпечення захищеності соціальних і екологічних інтересів самої організації, її працівників, а також готовністю і здатністю держави і керівництва організації формувати ефективні механізми такого адміністрування. Для здійснення цього процесу повинен бути сформований відповідний нормативно-правовий базис.

1.2. Нормативно-правові основи адміністрування соціальної і екологічної безпеки організації

Конституція України позиціонувала забезпечення екологічної безпеки обов'язком і функцією держави, законодавець зарахував її до найвищих соціальних цінностей нашої країни [24].

Загалом, з усього масиву статей Основного Закону України лише 15 статей (3, 13, 14, 16, 49, 50, 66, 85, 92, 106, 116, 119, 132, 138, 142) мають відношення до охорони природи, екологічної безпеки і природокористування. У них закріплені основні екологічні права і обов'язки громадян, сформульовані повноваження законодавчої та виконавчої гілок державного управління [24].

Норми адміністративного права є визначальними для подолання наявних екологічних загроз, оскільки спроможні створити фундамент для публічного управління та адміністративного контролю у цій сфері, визначення порядку прийняття та реалізації управлінських рішень у сфері забезпечення екологічної безпеки, забезпечення превенції екологічних ризиків та екологічних правопорушень; покарання винних за порушення законодавства

у сфері екологічної безпеки, вільного доступу до екологічної інформації та залучення громадськості до цих процесів [59].

До нормативно-правових актів, що регулюють екологічну безпеку, необхідно зарахувати Кодекс України про адміністративні правопорушення, Концепцію Державної цільової програми сталого розвитку сільських територій на період до 2020 року, Закони України: “Про охорону навколишнього природного середовища” від 25 червня 1991 р., “Про об’єкти підвищеної небезпеки” від 18 січня 2001 р., “Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення” від 24 лютого 1994 р. та ін.

Так, закон України від 25 червня 1991 р. «Про охорону навколишнього природного середовища» (редакція від 18.12.2019р.) [44] передбачає, що завдання контролю у галузі охорони навколишнього природного середовища полягають у забезпеченні додержання вимог законодавства про охорону навколишнього природного середовища всіма державними органами, підприємствами, установами та організаціями, незалежно від форм власності і підпорядкування, а також громадянами.

Стратегія сталого розвитку «Україна –2020» [56] є важливою складовою державної екологічної політики, орієнтованої на забезпечення економічного зростання, соціального розвитку, створення безпечних умов для життя людини та відтворення навколишнього природного середовища. Основними складовими сталого розвитку визначені соціальна, економічна й екологічна сфери. Однак, на думку, О.Колєнова [23] вимушена першочерговість чинників економічного зростання відсунула на задній план урахування в політиці України взагалі і цій Стратегії зокрема принципів збалансованого еколого орієнтованого розвитку.

Механізм реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна –2020» [56] конкретизовано в Національному плані дій з охорони навколишнього природного середовища, де затверджено заходи поетапного досягнення стабілізації і поліпшення стану довкілля України, забезпечення безпечного та комфортного середовища для життя та здоров’я населення, впровадження

екологічно збалансованої системи природокористування. Основними принципами національної політики у сфері охорони навколишнього природного середовища та сталого використання природних ресурсів, що визначені цими документами, є такі: 1) паритетність економічної, екологічної та соціальної складових сталого розвитку; 2) урахування екологічних наслідків під час прийняття управлінських рішень; 3) міжсекторальне партнерство та залучення всіх заінтересованих сторін; 4) запобігання негативних впливів на довкілля на здоров'я людини на основі комплексного аналізу та передбачення ризиків, ґрунтованих на результатах державної екологічної експертизи та державного моніторингу навколишнього природного середовища; 5) забезпечення екологічної безпеки і підтримання екологічної рівноваги на території України, подолання наслідків Чорнобильської катастрофи; 6) відповідальність нинішнього покоління за збереження довкілля на благо прийдешніх поколінь; 7) участь громадськості у формуванні та реалізації екологічної політики; 8) невідворотність відповідальності за порушення законодавства про охорону навколишнього природного середовища; 9) пріоритетність принципів «забруднювач навколишнього природного середовища та користувач природних ресурсів платять повну ціну»; 10) відповідальність органів виконавчої влади за доступність і достовірність офіційної екологічної інформації.

На Мінприроди покладено функції з методичного керівництва та координації реалізації Стратегії та Національного плану дій на загальнодержавному рівні, на рівні секторів (галузей) народного господарства, а також на місцевому рівні. З метою досягнення позитивних результатів, підвищення ефективності державної регуляторної політики й одержання зауважень і пропозицій громадськості, на офіційному сайті Мінприроди створено окрему постійно діючу рубрику «Громадське обговорення». У Мінприроди забезпечено роботу Громадської приймальні, яка створена також із метою забезпечення реалізації положень Конвенції про доступ до інформації, участь громадськості в процесі прийняття рішень і

доступ до правосуддя з питань, що стосуються довкілля (Орхуська конвенція), Законів України «Про звернення громадян» та «Про доступ до публічної інформації» [23].

Слід вказати на те, що Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» визначає чотири основні вектори розвитку нашої країни, серед яких названо відповідальність і соціальну справедливість, безпеку держави, бізнесу та громадян. Н.Гетьманцева наголошує на тому, що потрібно додати ще одну складову цієї програми: «Соціальна безпека людини - праці», яка б включала наступні складові: безпеку праці; «безпеку відпочинку, що передбачало б створення умов, які б забезпечували відновлення робочої сили, безпеку рекреаційного, культурного, спортивного та короткотермінового відпочинку; безпеку здоров'я включаючи при цьому безпеку дитячого здоров'я, безпеку материнства, безпеку здоров'я людей похилого віку, безпеку здоров'я чоловіків», забезпечення без будь-якої дискримінації справедливої винагороди за працю, встановлення мінімального рівня заробітної плати, досить високого для забезпечення гідного рівня життя; забезпечення належними заходами щодо відновлення працездатності осіб з розумовими чи фізичними вадами [7].

З урахуванням вказаного вище, авторка праці [5] приходять до висновку, що такі заходи повинні включати надання лікування та технічних пристосувань, освіти, професійну та соціальну орієнтації, навчання та пільги при працевлаштуванні, а також надання інших видів необхідної допомоги, створення соціальних умов, в яких непрацездатні особи не піддавалися б дискримінації через свої вади; соціальна безпека працівників мігрантів та членів їх сімей. Реалізація вказаних завдань неможлива без соціальної безпеки. Окрім того, в основу формування змісту поняття «соціальна безпека» необхідно ставити перш за все соціальні інтереси. Отже, соціальна безпека це природна потреба людини, яка необхідна для задоволення мети її життєдіяльності, яка виникає на основі відносин, які виникають між людиною, суспільством і державою та характеризуються довірою,

партнерством, справедливістю і моральністю, відсутністю у сторін агресивних і зловмисних намірів.

Забезпечення соціальної безпеки й гідної праці є однією з найважливіших цілей стратегічного планування сталого розвитку всіх держав світу до 2030 року [14], у тому числі, й України [8; 10; 60].

В чинному українському законодавстві норми і стандарти (правові індикатори, вимоги) соціальної безпеки на сьогоднішній день передбачені у нормативному документі ДСТУ ISO 22320:2017 «Соціальна безпека. Управління у надзвичайних ситуаціях. Вимоги щодо реагування» (ISO 22320:2011, IDT). Є зрозумілим, що вимог, зазначених у цьому документі повинні дотримуватися усі роботодавці, особливо при проявах техногенних ризиків під час промислових аварій на підприємствах. З одного боку, це є важливим кроком уперед в діях держави щодо втілення в життя концепції соціальної безпеки. Проте, з іншого боку, не можна не відмітити, що при розробці законодавчих актів стратегічного характеру з питань національної безпеки, подолання бідності, зниження рівня безробіття й незадекларованої праці й ін., які регулюють відносини в сфері соціальної безпеки, законодавець, на жаль безпосередньо не використовує термін «соціальна безпека» [1].

Правові показники в системі гідної праці на сьогодні чітко визначені у документі МОП «Профіль гідної праці в Україні», а саме: зобов'язання Уряду щодо повної зайнятості; страхування на випадок безробіття; встановлена законом мінімальна заробітна плата; максимальна тривалість робочого часу; щорічна оплачувана відпустка; відпустка і допомога по вагітності та пологах; батьківська відпустка по догляду за дитиною; дитяча праця; примусова праця; припинення трудових відносин; рівні можливості та рівне ставлення до працівників; рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю; допомога у зв'язку з виробничим травматизмом; інспекція праці; пенсія; непрацездатність у зв'язку з хворобою, лікарняний; непрацездатність у зв'язку з інвалідністю; свобода об'єднання та право на

організацію; колективні переговори; тристоронні консультації; адміністрація праці [50].

Однак, Україна, як і будь-яка держава, повинна визначати правові індикатори (норми і стандарти гідної праці), завдяки яким можна постійно вимірювати це багатоаспектне явище, безпосередньо через свої відповідні державні органи. З цією метою профільне Міністерство соціальної політики України заснувало нову структуру – Директорат норм та стандартів гідної праці й затвердило відповідне «Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці» від 14.09.2017 № 1460. Зазначене, дозволяє зробити автору праці [1] висновок, що концептуальні положення в сфері гідної праці в Україні все більше втілюються в життя.

Актуальною є теза авторки наукової праці [5], яка зазначає, що «стан соціальної безпеки в суспільстві знаходиться у прямій залежності від рівня життя населення. Згідно зі ст. 48 Конституції України кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. Такі міжнародні документи, як Загальна декларація прав і свобод людини, Європейська соціальна хартія, Конвенції МОП, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права передбачають, що кожна людина має право на такий життєвий рівень, який необхідний для підтримки здоров'я та добробуту її самої та її сім'ї. Проте в згаданих документах немає єдиного тлумачення того, яким конкретно повинен бути цей рівень життя. В одних правових актах цей рівень називають гідним, в інших – достатнім, задовільним, мінімально допустимим. Така різноманітність формулювань викликана тим, що не існує єдиних універсальних стандартів життя, які б підходили для всіх країн, з чітко визначеними параметрами і нормами споживання тих чи інших благ і послуг. Адже соціальна безпека не може бути забезпечена тільки діями офіційних і неофіційних владних інститутів, вона потребує сприятливих соціально-економічних умов, до створення яких повинна прагнути кожна держава, що забезпечує реалізацію права на гідний рівень життя».

Роз'яснення статті 22 Загальної декларації прав людини закріплене наступним чином: «суспільство, в якому ти живеш, має допомагати в створенні та розвитку більшості привілеій/прав, а саме права на культурний розвиток, на працю та соціальне забезпечення, що запропоновані всім у країні» [18; 31]. Опираючись на це, Г.Кузьменко робить висновок, що соціальна безпека охоплює виключно такі сфери:

- реалізацію права на вільну працю;
- соціальне забезпечення (social welfare);
- забезпечення права на культурний розвиток [31].

Г.Кузьменко підсумовує, що концептуальні тлумачення соціальної безпеки, представлені в сучасній науковій дійсності, є набагато ширшими ніж зазначене та охоплюють те, що у загальноприйнятому міжнародно-правовому вимірі соціальною безпекою зовсім не вважається. Тому, авторка тез [31] зробила спробу дослідити кожен складовий елемент поняття соціальної безпеки, розтлумачене роз'ясненням до Загальної декларації прав людини (табл. 1.3).

У літературному джерелі [39] наведені такі дослідження щодо питання соціальної безпеки: «Україна прагне до успішної інтеграції у розвинуте глобальне середовище. Сприяють цьому Глобальні Цілі сталого розвитку 2030 та адаптовані до них національні цілі сталого розвитку України 2030. Експертам було запропоновано оцінити причетність кожної із 17 Цілей сталого розвитку України-2030 до забезпечення соціальної безпеки. За думкою 80% експертів прямий зв'язок з нею має Ціль 8 – сприяння сталому економічному зростанню, повній продуктивній зайнятості та гідній праці. Це підтверджує особливу значущість трудової сфери, трудового потенціалу та умов її розвитку і для внутрішніх позитивних перетворень».

Отже, дослідження нормативно-правових основ соціальної і екологічної безпеки організації та їх адміністрування (управління цими видами безпеки), передусім, виявило несистемність законодавства у забезпечення питаннях соціальної безпеки.

Елементи соціальної безпеки (правовий зріз)

Елементи	Характеристика
	<p>Право на працю. Право добровільно реалізовувати власні здібності до праці є однією з основних конституційних гарантій будь-якої особистості. В умовах безперервного розвитку ринкових відносин та капіталізації громадської відносин дане право вже набуло такої ж самої важливості, як і право на життя, вільне пересування, свободу спілкування тощо. Неможливо уявити собі всебічний розвиток людини, якщо відібрати у неї сферу трудової реалізації. З огляду на це, варто погодитись з Н. Гетьманцевою, що «право на працю – це забезпечене і гарантоване на конституційному рівні право особи мати можливість реалізувати свою здатність до праці шляхом укладення трудового договору чи в інший спосіб для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, а отже, юридично гарантована можливість вимагати від роботодавця усунення незаконних перепон для реалізації даного права» [7]. Реалізація права на працю відбувається у виникненні трудових правовідносин. Власне трудові відносини виникають після укладання трудового договору між потенційним працівником та роботодавцем. Соціальна безпека здійснила вплив на галузь трудового права та знайшла своє віддзеркалення у наступних ідеях: добровільний характер праці та заборона примусової праці, оплатний характер праці, свобода праці та забезпечення гідних та безпечних умов праці.</p>
	<p>Соціальне забезпечення (social welfare). Кожна соціально-орієнтована держава стає такою лише тоді, коли рівень соціального забезпечення її суспільства є достатнім для того, щоб забезпечити кожному достойні умови життя. В концепції соціальної безпеки закладене поняття «social welfare» («соціальне забезпечення», «соціальний добробут») [31]. Кембріджський словник дає наступне тлумачення терміну «social welfare» - це «служби, запроваджені державою, приватними установами з метою допомоги хворим, людям похилого віку та особам за межею бідності. Ще одне визначення тлумачить соціальне забезпечення як допомогу установ, пов'язану з отриманням доходу громадянами в частині грошових допомог та пенсій. Натомість, соціальний захист (social protection) розуміється як «громадські та приватні ініціативи, які забезпечують дохід, особам за межею бідності, грошові перерахунки з метою утримання їх домашніх господарств, захищають вразливі категорії населення від життєвих ризиків розширює соціальний статус і права окремих соціальних груп; з метою повного скорочення економічної і соціальної вразливості бідних верств населення».</p> <p>Соціальна безпека при реалізації права на соціальне забезпечення та захист виражається у всебічній державній та громадській підтримці вразливих верств населення; подолання бідності; забезпеченні достатнього життєвого рівня, до якого включаються: мінімальний розмір заробітної плати; мінімальний розмір пенсії за віком; неоподатковуваний мінімум доходів громадян; розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат, висока якість надання соціальних послуг та соціального обслуговування.</p>
	<p>Забезпечення права на культурний розвиток. А.Строган визначає культурні права як «сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом всієї історії, яка є формами діяльності людей і сприяє розвитку особистості та суспільства в цілому» [18]. Культурні права та свободи людини закріплені у статті 27 Загальної декларації прав людини та передбачають що «кожен має право вільно брати участь у культурному житті своєї спільноти, користуватися здобутками мистецтва та науковими досягненнями, кожен має право на захист своїх моральних і матеріальних інтересів, які впливають із його авторства наукових, літературних чи мистецьких творів» [58].</p> <p>Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права наголошує, що «держави, що беруть участь у дійсному Пакті визнають право кожної людини на: а) участь у культурному житті; б) користування результатами наукового прогресу і їхнього практичного застосування; в) користування захистом моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з будь-якими науковими, літературними або художніми працями, автором яких він є» [35].</p> <p>Конституція України так само передбачає культурні права, їх невідчужуваність та непорушність, встановлюючи право на освіту (стаття 53), на користування культурною спадщиною, на свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості на результати власної інтелектуальної, творчої діяльності (стаття 54), на інформацію (стаття 34). Кожна людина має право бути проінформованим про стан речей, особливо, коли він загрожує її життю та здоров'ю [24].</p>

Примітка. Сформовано за [7; 18; 24; 31; 58]

Систематизація законодавства України у сфері соціальної безпеки

покликана не тільки внести порядок у нормативно-правове забезпечення системи цієї безпеки, а й підвищити його якість відповідно до існуючого політичного, соціально-економічного, екологічного становища і європейських стандартів. Закони України, які регламентують суспільні відносини у сфері соціальної безпеки (в основному, соціального забезпечення), повинні відповідати вимогам чіткості, правової обґрунтованості, узгодженості з Конституцією України та іншими актами, доступності для розуміння не тільки фахівцями, а й усіма громадянами України. Лише за умов дотримання зазначених вимог вони будуть виконуватися як посадовими особами, так і громадянами, а за порушення або невиконання їх можуть передбачатися адміністративна, кримінальна ті інші види відповідальності.

Висновки до розділу 1

1. Автор переконаний, що управління організацією націлене на досягнення злагодженої роботи усіх організаційних підсистем. Однією із них є цільова підсистема. Саме у її рамках вирішуються проблемні питання забезпечення соціальної і екологічної безпеки організації та здійснюється їх адміністрування. Разом з тим, досягнення соціальної і екологічної безпеки є однією із найважливіших цілей будь-якої організації. Тому, проблемні питання забезпечення цих видів безпеки організації є наскрізними і стосуються управління організацією, керівництва нею та адміністративного управління.

2. Для того, щоб досягати визначених цілей максимально ефективним способом у діяльності організацій повинні враховуватись потреби та інтереси працівників (соціальна компонента) та необхідність захисту довкілля (екологічна компонента). Крім того, функціонування організацій в умовах ринкової економіки залежить від факторів невизначеності і спричиненого ними ризику, проявами якого можуть бути зниження доходів, низька якість надання соціальних послуг або якості навколишнього природного середовища та ін. Недопустимість ігнорування ризику (або його неналежного врахування) вимагає врахування ризику в ході прийняття і реалізації рішень та в

управлінні (адмініструванні) соціальною і екологічною безпекою організацій.

3. До законодавчих і нормативно-правових актів, що регулюють:

- екологічну безпеку організації та окремої особи, віднесено: Конституцію України; Стратегію сталого розвитку «Україна –2020»; Кодекс України про адміністративні правопорушення; Закони України: “Про охорону навколишнього природного середовища”, “Про об’єкти підвищеної небезпеки”, “Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення” та ін.;

- соціальну безпеку особи включено: Загальну декларацію прав людини; Конституцію України; Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»; нормативний документ ДСТУ ISO 22320:2017 «Соціальна безпека. Управління у надзвичайних ситуаціях. Вимоги щодо реагування» (ISO 22320:2011, IDT); Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці; Закон України «Про охорону праці» та ін.

4. У результаті дослідження нормативно-правових основ соціальної безпеки організації (управління нею) було виявлено несистемність законодавства у забезпечення питань соціальної безпеки. Тому, Закони України, які регламентують суспільні відносини у сфері соціальної безпеки (в основному, соціального забезпечення), повинні відповідати вимогам чіткості, правової обґрунтованості, узгодженості з Конституцією України та іншими актами, доступності для розуміння не тільки фахівцями, а й всіма громадянами України.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЧИННОГО МЕХАНІЗМУ АДМІНІСТРУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ І ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЇ ТА ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

2.1. Аналіз організаційно-функціонального супроводу адміністрування соціальної і екологічної безпеки досліджуваної організації

У Положенні про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації (див. додаток А) зазначено, що воно підконтрольне Міністерству екології та природних ресурсів України. Також цей державний орган є структурним підрозділом Тернопільської обласної державної адміністрації (Тернопільської ОДА), що утворюється її головою, входить до її складу і в межах Тернопільської області забезпечує виконання покладених на нього завдань.

Завдання Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА полягає у виконанні цим державним органом в межах його компетенції множини повноважень (предметів відання) (рис. 2.1).

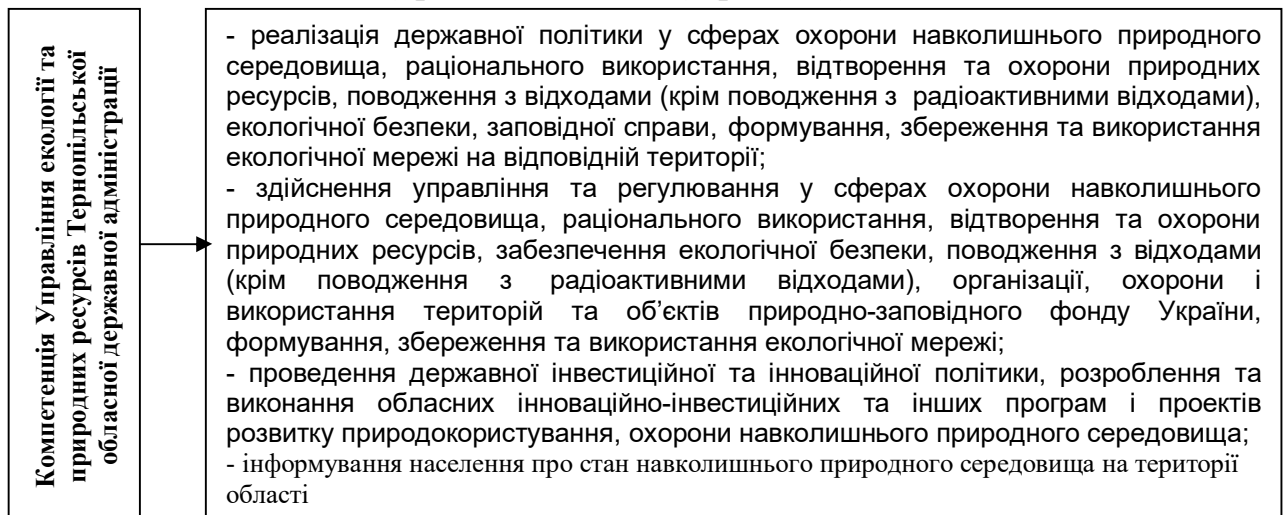


Рис. 2.1. Компетенція Управління екології та природних ресурсів
Тернопільської обласної державної адміністрації

Сформовано автором на основі Положення про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації (див. додаток А)

Структура управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації представлена в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Структура управління екології та природних ресурсів
Тернопільської обласної державної адміністрації**

Структура управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації
1
Начальник управління (Сінгалеви́ч Оре́ст Васи́льови́ч); Заступник начальника управління - начальник відділу екологічної безпеки (Панчук Олександр Петрович); Заступник начальника управління - начальник відділу екомережі, природних ресурсів, екомоніторингу та зв'язків з громадськістю (П'ятківський Ігор Омелянович); Відділ бухгалтерського обліку, економіки, інвестицій, з питань персоналу, правової та господарської діяльності; Відділ екологічної безпеки; Відділ екомережі, природних ресурсів, екомоніторингу та зв'язків з громадськістю.

Примітка. Сформовано на основі Положення про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації (див. додаток А)

Як видно з табл. 2.1 та рис. 2.1, Положенням про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА врегульовано питання формування організаційно-функціональних основ адміністрування соціальної і екологічної безпеки досліджуваної організації.

Крім того, з метою створення належних організаційно-функціональних основ адміністрування соціальної і екологічної безпеки Управління здійснюються: побудова організаційної структури управління цим державним органом; використання праці кадрового складу для реалізації покладених на Управління функцій; систематична координація завдань, формальних взаємовідносин працівників, що їх виконують; розподіл праці і організація праці управлінського персоналу; організація інформаційно-комунікативного забезпечення державного органу (побудова внутрішніх і зовнішніх комунікативних зв'язків); мотивація роботи працівників тощо.

Управління очолює начальник, який призначається на посаду і звільняється з посади головою Тернопільської обласної державної адміністрації за погодженням з Мінприроди України в установленому

законодавством порядку. Повноваження начальника щодо адміністрування соціальної і екологічної безпеки досліджуваної організації представлені на рис. 2.2.

Повноваження начальника Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА	<ul style="list-style-type: none"> - здійснює керівництво Управлінням, несе персональну відповідальність за організацію та результати його діяльності, сприяє створенню належних умов праці; - затверджує посадові інструкції працівників Управління та розподіляє обов'язки між ними; - подає на затвердження голові ОДА проекти штатного розпису та кошторису управління в межах визначеної граничної чисельності та фонду оплати праці його працівників; - здійснює повноваження з питань державної служби та організації роботи інших працівників Управління; - розпоряджається коштами у межах затвердженого головою Тернопільської ОДА кошторису; - планує роботу Управління, вносить пропозиції щодо формування планів роботи ОДА; - вживає заходів щодо удосконалення організації та підвищення ефективності роботи Управління; - звітує перед головою обласної державної адміністрації про виконання покладених на Управління завдань та затверджених планів роботи; - здійснює добір кадрів; - організовує роботу з підвищення рівня професійної компетентності державних службовців Управління; - призначає на посаду та звільняє з посади працівників Управління; - проводить особистий прийом громадян з питань, що належать до повноважень Управління; - контролює стан трудової та виконавської дисципліни в Управлінні
--	---

Рис. 2.2. Повноваження начальника Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації

Сформовано автором на основі Положення про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації (див. додаток А)

Адміністрування (управління) соціальної і екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА, в цілому, є процесом поетапної реалізації функцій щодо забезпечення захищеності соціальних і екологічних інтересів самої організації, її працівників, а також готовністю і здатністю держави і керівництва Управління формувати ефективні механізми такого адміністрування.

З цього приводу вкажемо на наступне. Із досягненням соціальних і екологічних інтересів досліджуваної організації прямо пов'язаний персонал. Він є джерелом соціальних інтересів, які повинні бути задоволені, соціальних ризиків, які повинні бути мінімізовані, а також інструментом, який дозволяє Управлінню досягати екологічних інтересів і забезпечувати екологічну безпеку.

Основними напрямками (функціональними складовими) менеджменту персоналу в частині задоволення соціальних інтересів працівників Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА є: планування потреби і джерел комплектування персоналу на певний період; формування оптимального кадрового складу та його структури; забезпечення умов для раціонального використання персоналу; мотивація; розвиток та оцінка персоналу. Як видно з Положення про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА (див. рис. 2.2), функціональні складові менеджменту персоналу в частині задоволення соціальних інтересів працівників Управління закріплені у регламенті державного органу (Положенні про нього).

Разом з тим, для формування належного організаційно-функціонального підґрунтя адміністрування соціальної і екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА є ряд перешкод, які мають організаційно-управлінський характер.

Так, специфіка забезпечення кадрової безпеки організації має полягати у формуванні системи менеджменту персоналу, орієнтованої на врахування змін, викликаних впливом екзогенних й ендогенних чинників. Основними з внутрішніх загроз, на думку автора наукової праці [61] є: «неефективна система менеджменту персоналу, невідповідність кваліфікації працівників вимогам, недостатня кваліфікація працівників, відсутність умов для розвитку та навчання, неефективна система мотивації, відсутність планування потреби, відпрацьованих процедур набору, відбору й просування персоналу; висока плинність працівників, відсутність корпоративної культури та її інституційного забезпечення, неякісні процедури атестації й адаптації персоналу тощо».

Проектуючи наведені вище внутрішні загрози для системи менеджменту персоналу організацій на практику роботи Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА, вкажемо на те, що загрозами для системи менеджменту персоналу цього державного органу є: неефективна система

мотивації кадрів; недосконалість організаційної культури та її інституційного забезпечення.

Обґрунтовуючи нашу позицію, зазначимо, що система мотивації в контексті управління кадровою безпекою Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА має бути спрямована на: 1) дієвість інструментів спонукального характеру до ефективної роботи та унеможливлення порушень інтересів організації; 2) урахування особистих потреб, інтересів працівників, пов'язаних із професійною діяльністю. Важливу роль мають відігравати справедлива система оплати праці та її розмір, система доплат і надбавок, забезпечення соціальних гарантій, оцінка роботи працівника. Причому, використання інструментів мотивації має бути індивідуальним, враховувати результати праці, не суперечити принципам очікування й справедливості. В іншому випадку зростає ймовірність конфлікту інтересів, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, що суттєво знизить рівень кадрової безпеки.

Як бачимо з Положення про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА, питання активного використання і маневру у застосуванні інструментів спонукального характеру до ефективної роботи персоналу у цьому документі не відображені. Це є свідченням того, що система мотивації кадрів є неефективна.

Вкажемо також на те, що незаперечним є факт, що Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА є регулятором суспільних відносин у екологічній сфері на регіональному і локальному рівнях. Реалізація цим державним органом функцій і завдань вимагає забезпечення спільної, синхронної роботи організаційних підсистем. Однією з таких підсистем є підсистема організаційної культури. Тому, для цього органу державної влади, який є носієм функцій і завдань держави в сфері захисту довкілля, і діяльність якого спрямована на задоволення потреб суспільства якісному довіллі, у послугах екологічного характеру, і який повинен адаптовувати власну діяльність до змін у зовнішньому середовищі, вважаємо

важливо цілеорієнтувати організаційну культуру на результати його діяльності. Це є особливо актуальним, оскільки цінності такої культури допомагатимуть Управлінню екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА досягати цілей і створювати соціальний і екологічний ефект, доводячи свою корисність споживачам послуг і власним працівникам, покращувати власний імідж, здійснювати нововведення щодо адміністрування соціальної і екологічної безпеки цього державного органу.

Необхідно, щоб характер діяльності цього органу проявлявся у його місії, яка, своєю чергою, відображається у організаційній культурі. Так, до переліку таких ознак як: цілі органу влади; функції, які він реалізує повинні бути включені цінності і етико-моральні принципи, які він сповідає. Причому, зміст місії повинен відобразитися у Положенні про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської облдержадміністрації, посадових інструкціях працівників, річних звітах, рекламних повідомленнях, планах роботи. Це, власне, буде однозначним свідченням розвитку організаційної культури в Управлінні екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА.

З урахуванням зазначеного вище, вкажемо на те, що у Положенні про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської облдержадміністрації, посадових інструкціях працівників недостатньо відображені ті позиції (положення), які стосуються розвитку (вдосконалення) організаційної культури.

Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом Кабінет Міністрів України своїм Розпорядженням від 12 грудня 2018 р. № 989-р схвалив Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні і затвердив План заходів щодо її реалізації. Кінцевою метою реформи повинно стати запровадження національної системи управління безпекою та гігієною праці, сформованої на принципах завчасного виявлення та усунення виробничих ризиків, а також заохочення до створення безпечних та здорових умов праці. Діюча система управління

охороною праці на всіх рівнях сформована за принципом «коригувальних дій» (реактивним принципом), тобто реагування на небезпечні випадки та ситуації, а не за принципом «запобіжних дій» (проактивним), тобто профілактики небезпечних випадків та ситуацій. Такий підхід у сучасних умовах є непридатним для запровадження ефективного механізму економічного стимулювання роботодавців до створення належних, безпечних і здорових умов праці і не дає змоги роботодавцям вибирати найефективніший спосіб управління та інтегрувати систему управління охороною праці в загальну систему управління організацією [51].

Аналіз Положення про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА як основного регламенту роботи цього державного органу показує, що у Положенні присутні позиції, які стосуються охорони праці (приміром, начальник здійснює керівництво Управлінням, несе персональну відповідальність за організацію та результати його діяльності, сприяє створенню належних умов праці). Поряд із цим, позиції, які стосуються охорони праці в Управлінні, вимагають посилення в світлі Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні.

Отже, організаційно-функціональні основи адміністрування соціальної і екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА, в цілому, сформовані. Позиції, які стосуються питань адміністрування соціальної і екологічної безпеки цього державного органу відображені у Положенні про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА. Однак, позиції, які стосуються:

- розвитку (вдосконалення) організаційної культури потребують доопрацювання і відображення у Положенні та посадових інструкціях працівників;

- охорони праці в Управлінні вимагають посилення з урахуванням Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні.

2.2. Оцінка методів управління соціальною безпекою досліджуваної організації

Соціальна безпека досліджуваної організації і її працівників є сформованим станом їх життєдіяльності, що забезпечений комплексом організаційно-правових та економічних заходів і методів впливу, спрямованих на реалізацію соціальних інтересів, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, розвиток кадрових ресурсів відповідно до ринкових вимог.

Методи управління соціальною безпекою Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА – це способи і прийоми впливу, за допомогою яких реалізуються соціальні завдання досліджуваної організації, спрямовані на досягнення її місії, цілей.

За змістом і характером впливу на керовані об'єкти методи управління поділяються на три групи: економічні, організаційно-розпорядчі і соціально-психологічні.

Економічні методи управління соціальною безпекою Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА – це комплекс способів і прийомів управління, які базуються на використанні економічних законів та економічних категорій (ціна, кошторис, оплата праці) і зорієнтовані на досягнення економічного ефекту (результату).

Необхідність використання економічних методів управління визначається реаліями ринкового реформування, роллю економічних інтересів у житті людей, обумовлюється необхідністю заохочення трудових колективів і кожного працівника до виконання організаційних завдань.

Застосування організаційно-розпорядчих методів управління соціальною безпекою Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА гарантується діючою системою законодавчих та нормативно-правових актів, положеннями, інструкціями, наказами, розпорядженнями та є сукупністю засобів правового і адміністративного впливу на колектив працівників. Ці методи реалізуються через здійснення організаційних і розпорядчих дій.

Організаційні дії по відношенню до колективної праці виявляються у чіткому розподілі функцій управління, у встановленні обов'язків, прав і відповідальності персоналу, регламентуванні основних процедур. З цією метою використовуються: організаційне регламентування; нормування; інструктування [27].

Організаційне регламентування визначає правила, зміст і порядок управління організацією і її персоналом згідно із правовими нормами та інструктивними матеріалами.

Щодо правових норм регламентування, вкажемо на те, що законодавство у сфері соціальної безпеки регламентує діяльність суб'єктів її забезпечення та охоплює закони України у таких сферах (табл.2.2).

Таблиця 2.2

Законодавство у сфері соціальної безпеки, яке регламентує діяльність Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА як суб'єкта її забезпечення

Сфери та законодавство, що їх врегульовує
1
Сфера національної безпеки – «Про національну безпеку України» (від 21.06.2018 р. № 2469-VIII), «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» (від 01.07.2010 р. № 2411-VI) та ін.;
Сфера праці – Кодекс законів про працю України (від 10.12.1971 р. №322-VIII), Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні (розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 р. № 989-р), Закони України «Про оплату праці» (від 24.03.1995р. № 108/95-ВР), «Про охорону праці» (від 14.10.1992р. № 2694-XII) тощо;
Сфера соціальної політики – Закон України «Про прожитковий мінімум» (від 15.07.1999 р. №966-XIV), Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР), Закон України «Про соціальні послуги» (від 13.06.2003 р. № 966-IV) та ін.;
Сфера екологічної політики – Закон України «Про охорону навколишнього природного середовища» (від 25.06.1991р. № 1264-XII), Кодекс цивільного захисту України (від 02.10.2012р. № 5403-VI), Закон України «Про оцінку впливу на довкілля» (від 23.05.2017р. № 2059-VIII) та ін.

Примітка. Сформовано на основі джерела [54]

Особливе місце в системі нормативно-правових документів щодо забезпечення соціальної безпеки посідає Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» (затверджена указом Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015), де вперше на державному рівні одним із пріоритетів забезпечення національної безпеки визнано забезпечення гідних умов життя людини в

Україні. Цим положенням підкреслено необхідність забезпечення соціальної та соціально-економічної стабільності в державі [56].

Нормування передбачає розробку норм і нормативів чисельності персоналу, витрат праці, тривалості операцій та процедур, оплати праці і т.ін.

Нормативний підхід в системі організаційно-розпорядчих методів управління соціальною безпекою Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА розкривається через узгодження за часовим фактором і метою спільного функціонування організаційних підсистем державного органу, колективу його працівників і окремих виконавців, яке забезпечується відповідними регламентами. Найважливішим регламентом є правила внутрішнього трудового розпорядку співробітників. Вони мають на меті забезпечення чіткої організації праці, належних безпечних умов праці, підвищення її продуктивності та ефективності, раціональне використання робочого часу, зміцнення трудової дисципліни. Трудова дисципліна, наприклад, забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для високопродуктивної праці, відповідальним і свідомим ставленням працівників до роботи, а також заохоченнями за сумлінну працю.

Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації є структурним підрозділом обласної державної адміністрації, входить до її складу і в межах Тернопільської області забезпечує виконання покладених на нього завдань. Тому, на його діяльність і роботу його кадрового складу поширюється Закон України від 10.12.2015р. № 889 "Про державну службу".

Прийняття наприкінці 2015 року Закону України від 10.12.2015р. № 889 "Про державну службу" стало основним кроком у реформуванні системи державного управління. Цей закон після набрання чинності з 01.05.2016 року кардинально змінив критерії і порядок віднесення посад державних службовців до відповідних категорій та умов оплати праці працівників органів державного управління. Детальна оцінка структурних та організаційних змін в умовах оплати праці державних службовців з

прийняттям нового Закону України "Про державну службу" була предметом аналізу використання коштів державного бюджету на оплату праці працівників органів державного управління [49].

Відповідно до умов оплати праці державних службовців, визначених статтями 50–53 чинного закону, держава повинна забезпечити достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохотити їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. При цьому передбачено, що заробітна плата державного службовця складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця та премій (у разі встановлення). Встановлено також виплати державному службовцю за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50% посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця (на умовах та в розмірі, визначених постановою Кабінету Міністрів України від 09.03.2006р. № 268 до прийняття цього Закону) та у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою (до прийняття Закону такої виплати не передбачалося) Загальний розмір премій, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30% фонду його посадового окладу за рік. Фонд преміювання державного органу повинен встановлюватися у розмірі 20% загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці [49].

Приміром, проведений О.Крушельницькою [2] аналіз чинної практики побудови системи оплати праці державних службовців державного органу показав, що цій системі притаманні недоліки, подані на рис. 2.3. Ці недоліки характерні також для системи оплати праці державних службовців Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА.

Недоліки системи оплати праці державних службовців державних органів	<ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України не приведені у відповідність із Законом України "Про державну службу"; - не забезпечена стабільність державних фінансів; - не забезпечено підвищення конкурентоспроможності заробітної плати державних службовців за рахунок поступового збільшення; - не досягнуто визначеного Стратегією реформування пріоритету в частині забезпечення домінуючої ролі посадового окладу у загальному розмірі заробітної плати державного службовця, яке постійно відтермінується; - зменшено базу для визначення мінімального розміру посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, з мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму для працездатних осіб у 2,4 рази; - запроваджена Мінфіном методика планування видатків державного бюджету на оплату праці працівників органів державного управління є недосконалою та усередненою
--	--

Рис. 2.3. Недоліки системи оплати праці державних службовців державних органів, в тому числі, Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА

Сформовано автором на основі джерела [2]

Інструктування полягає в ознайомленні з умовами праці чи обставинами дорученої справи, з'ясування окремих питань, виявленні можливих ускладнень і набирає форму методичної та інформаційної допомоги.

Розпорядчі дії відтворюють динаміку управління і знаходять своє відображення в процесі організації і здійснення колективної праці, забезпечуючи злагоджену діяльність організації та її апарату. Розпорядчі дії оформляються у вигляді усного або письмового розпорядження, наказу начальника Управління, договору, контракту. Все це відображається у Положенні про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА (див. додаток А).

Соціально-психологічні методи управління соціальною безпекою Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА – це способи і прийоми впливу на процес формування та розвитку колективу, а також соціальні та психологічні процеси, що притаманні групам чи окремим особам. Такі методи ґрунтуються на використанні наукових положень психології та соціальної психології. Ці методи реалізуються через різні

психологічні та соціальні форми впливу на колектив працівників досліджуваної організації: переконання, налагодження ефективної взаємодії, регулювання міжособистісних стосунків (міжособистісні комунікації), особистий приклад, гуманізацію праці; моральні стимули (подяка, підвищення по посаді), премії.

В цілому, економічні, організаційно-розпорядчі і соціально-психологічні методи управління соціальною безпекою Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА справляють вплив на колективну працю та її організацію, економічну та соціальну ефективність управління досліджуваною організацією. Однак, їм притаманні недоліки щодо управління соціальною безпекою персоналу цього державного органу. Про це свідчать дані табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Шкала оцінювання стану управління персоналом і, відповідно, соціальною безпекою працівників в Управлінні екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА

Рівні	Ознаки стану управління персоналом (характеристика групи)	Ознаки стану управління персоналом в Управлінні екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА
1	2	3
<i>Високий</i>	Організація стабільно функціонує, наявні можливості для ефективного розвитку, не потребує розроблення та впровадження додаткових заходів щодо мотиваційного та інформаційного забезпечення	- державний орган стабільно функціонує, має можливості для власного розвитку
<i>Середній</i>	Стан організації відносно стабільний, однак, вимагає розроблення заходів (організаційних, мотиваційних та інформаційних) задля уникнення погіршення ситуації щодо управління персоналом, його мотивації, забезпечення соціальної безпеки	- стан державного органу відносно стабільний, однак, вимагає посилення за окремими мотиваційними компонентами
<i>Низький</i>	Організація має низький рівень управління персоналом, незначну частку мотиваційної складової в такому управлінні. Ситуація вимагає коригуючих дій у сфері: - нормативної та методичної кадрової документації; - впровадження заходів, спрямованих на встановлення чіткого взаємозв'язку між винагородою та результатами праці;	- не простежується чіткий взаємозв'язок між винагородою та результатами праці; - методичні основи оцінювання роботи персоналу та його мотивації є недосконалими
<i>Слабкий (обмежений)</i>	Стан організації вкрай нестабільний. Ситуація вимагає комплексної розробки заходів та значних коригуючих дій щодо: удосконалення системи нематеріального стимулювання; стимулювання ініціативності та творчого розвитку персоналу; - підвищення ефективності управління робочим часом; - удосконалення організаційної структури.	-

Примітка. Сформовано автором самостійно з використанням методологічного підходу [13]

Опираючись на інформацію, наведену в табл. 2.3, можемо зробити висновок, що стан управління персоналом і, відповідно, соціальною безпекою працівників в Управлінні екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА, містить ознаки високого, середнього і низького рівнів управління. Попри те, що державний орган стабільно функціонує, має можливості для власного розвитку, – в системах управління персоналом та забезпечення його соціальної безпеки спостерігаємо недостатній розвиток мотиваційної підсистеми управління. Про це свідчать такі ознаки: не простежується чіткий взаємозв'язок між винагородою та результатами праці; методичні основи оцінювання персоналу є недосконалими. Це вимагає цілеспрямованих дій керівництва Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА в напрямі посилення мотиваційної компоненти в управлінні персоналом та забезпеченні соціальної безпеки працівників.

2.3. Оцінка стану управління екологічною безпекою досліджуваної організації

У статті 7 Закону України «Про основи національної безпеки» визначається, що екологічна безпека є складовою національної безпеки. Тут, разом із екологічною безпекою, до складу національної включені: зовнішньополітична, державна, воєнна та сфера безпеки державного кордону, внутрішньополітична, економічна, соціальна та гуманітарна, науково-технологічна та інформаційна. Екологічна безпека є обов'язковим атрибутом прав і свобод людини і входить в мінімальний стандарт її життєзабезпечення [22].

Екологічна безпека як складова національної безпеки є станом захищеності людини, суспільства та держави від загроз з боку небезпечних природних об'єктів, забруднених внаслідок аварій, катастроф, господарської діяльності, природних явищ, надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру [32].

Щодо питання оцінки стану управління екологічною безпекою досліджуваної організації вкажемо на те, що ця організація є державним органом, територіальним органом екологічного управління в екологічній сфері. Тобто Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА є суб'єктом, який забезпечує: свою екологічну безпеку і безпеку своїх працівників; екологічну безпеку Тернопільського регіону; безпеку виробничих об'єктів, які у цьому регіоні розміщені; населення Тернопільської області.

Екологічна безпека Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА і його працівників забезпечується через систему організаційних, правових, економічних та соціальних заходів, зокрема:

- координацію діяльності структурних підрозділів в галузі охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання та відтворення природних ресурсів;

- здійснення контролю за дотриманням структурними підрозділами законодавства у сфері захисту довкілля, екологічної безпеки, норм і правил екологічної безпеки;

- зміцнення екологічних знань працівників;

- проведення необхідної професійної підготовки або перепідготовки працівників, відповідальних за екологічну безпеку;

- затвердження регламентів щодо поведення вступного і первинного (повторного) інструктажу з екологічної безпеки;

- проведення перевірок структурних підрозділів досліджуваної організації фахівцем з охорони праці;

- складання форм державної статистичної звітності з питань екологічної безпеки.

Будучи державним інститутом, що виконує функції щодо забезпечення екологічної безпеки регіону, Управління реалізує ряд функцій, які спрямовані на його власну екологічну безпеку і безпеку його працівників (рис. 2.4).

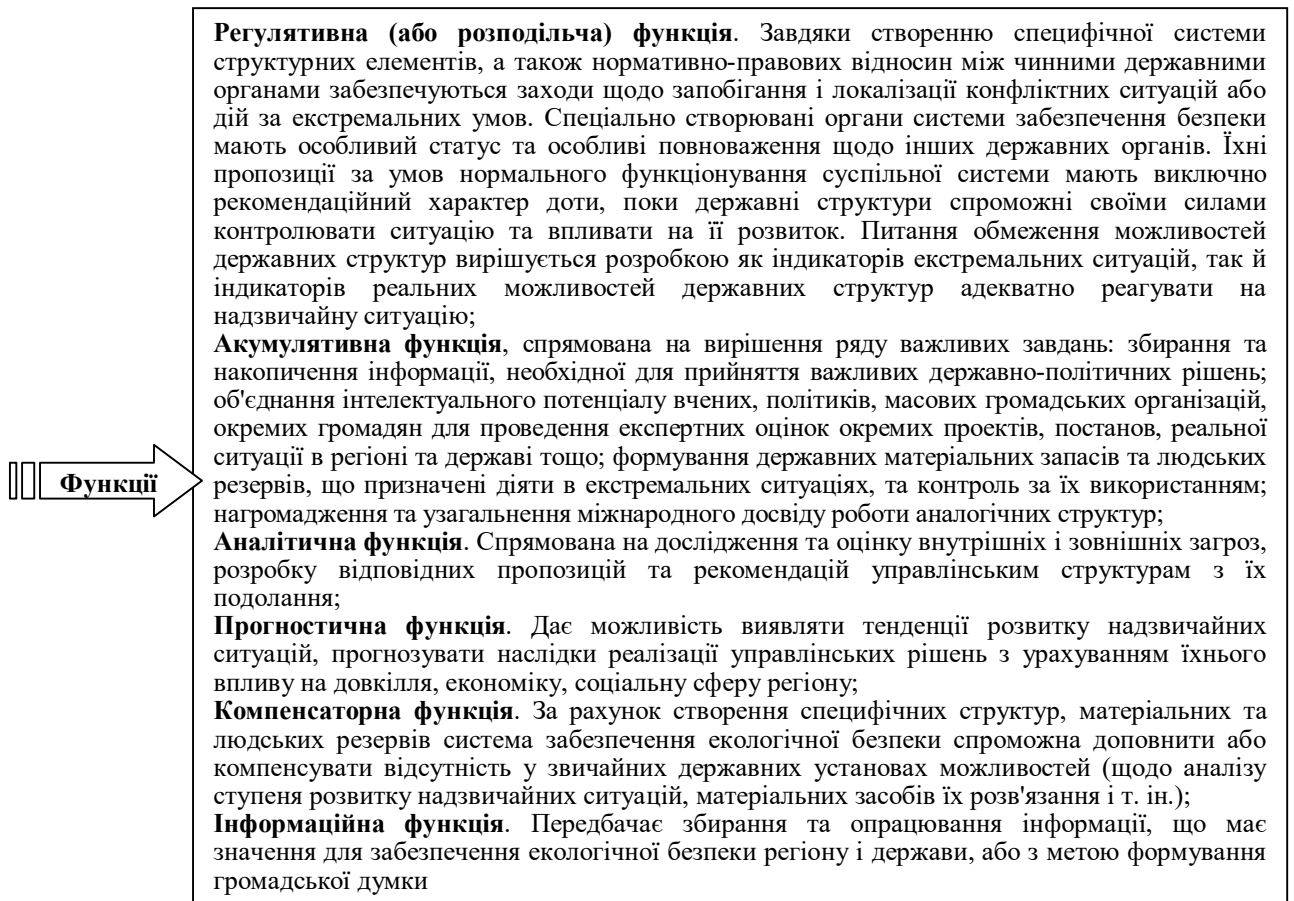


Рис. 2.4. Функції Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА, спрямовані на забезпечення екологічної безпеки Тернопільського регіону, самого Управління і його працівників

Сформовано автором самостійно

Принципами, які покладені в основу роботи Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА, спрямованої на забезпечення екологічної безпеки регіону, самого Управління і його працівників є:

- відповідальність, що передбачає пошук та ідентифікацію джерел екологічної шкоди, відповідальність за порушення екологічних регламентів і норм;
- раціональність (полягає у досягненні організаційних цілей за мінімального впливу на довкілля);
- превентивність, що ґрунтується на постійному моніторингу і проведенні попереджувальних заходів щодо негативних впливів на довкілля;
- мотивацію відносно ефективного природокористування і захисту довкілля;
- компенсацію за шкоду, завдану природному і соціальному середовищам.

Доповнюючи рис. 2.4 стосовно виконання Управлінням екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА інформаційної функції, спрямованої на забезпечення екобезпеки Тернопільського регіону, вкажемо на документальну базу, якою повинні володіти суб'єкти господарювання (рис. 2.5).

Документальний супровід суб'єктів господарювання щодо забезпечення екологічної безпеки
<p style="text-align: center;">3 питань охорони атмосферного повітря</p> <ul style="list-style-type: none"> – накази, розпорядження по підприємству про призначення відповідальної особи за експлуатацію та обслуговування пилоочисних установок; – затверджені інструкції з обслуговування та експлуатації пилоочисних установок; – паспорт на кожну установку очистки газів з актами перевірки (обстеження) ГОУ та присвоєння реєстраційного номеру ГОУ в органах Мінприроди України; – документація періодичних перевірок ГОУ на відповідність фактичних параметрів роботи проектним (з періодичністю відповідно до технічних вимог, але не рідше ніж один раз на рік, а після ремонту чи реконструкції не рідше одного разу в квартал). Результати перевірок оформлюються актами та вносяться в паспорт ГОУ; – плани роботи по перевірці ефективності газоочисного обладнання; – графік планово-попереджувального ремонту установок очистки газів; – первинна облікова документація з охорони атмосферного повітря (журнал обліку стаціонарних джерел забруднення і їх характеристик, журнал обліку роботи газоочисних та пиловловлюючих установок); <p>– схема розташування джерел викидів на підприємстві</p>
<p style="text-align: center;">3 питань охорони поверхневих вод</p> <ul style="list-style-type: none"> – наказ по підприємству про призначення особи, відповідальної за експлуатацію і обслуговування очисних споруд ; – посадові інструкції працівників, які здійснюють обслуговування очисних споруд; – паспорта на очисні споруди; – інструкції з експлуатації та обслуговування очисних споруд; – журнал обліку роботи очисних споруд; – графік планово-попереджувального ремонту очисних споруд; <p>за наявності (використання) системи центральної каналізації:</p> <ul style="list-style-type: none"> – договір між абонентом (замовником) та організацією водо-каналізаційного господарства; – нормативи допустимого скиду (технічні умови використання каналізаційної системи); – схема водопостачання та каналізації; – план заходів з раціонального використання питної води і скорочення скиду стічних вод; – акт розмежування експлуатаційної відповідальності по мережам водопостачання і каналізаційної системи та спорудам на них
<p style="text-align: center;">Щодо поводження з відходами</p> <ul style="list-style-type: none"> – наказ про призначення відповідальної особи за поводження з відходами; – наказ про проведення навчання (перепідготовки) осіб, відповідальних за поводження з відходами на виробництві; – договори на розміщення та знешкодження відходів; – перелік відходів, що розташовані на підприємстві; – схема розміщення місць тимчасового зберігання відходів; – інструкція з поводження з відходами виробництва та споживання; – дозвіл на розміщення відходів та проект лімітів на утворення та розміщення відходів; – звіт про використання, розміщення і знешкодження відходів за рік

Рис. 2.5. Документальний супровід суб'єктів господарювання щодо забезпечення екологічної безпеки

Сформовано автором самостійно

В основу інформаційної діяльності Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА, спрямованої на забезпечення екобезпеки Тернопільського регіону, покладено підходи, які націлюють суб'єктів господарювання на екологічно безпечну діяльність (рис. 2.6).

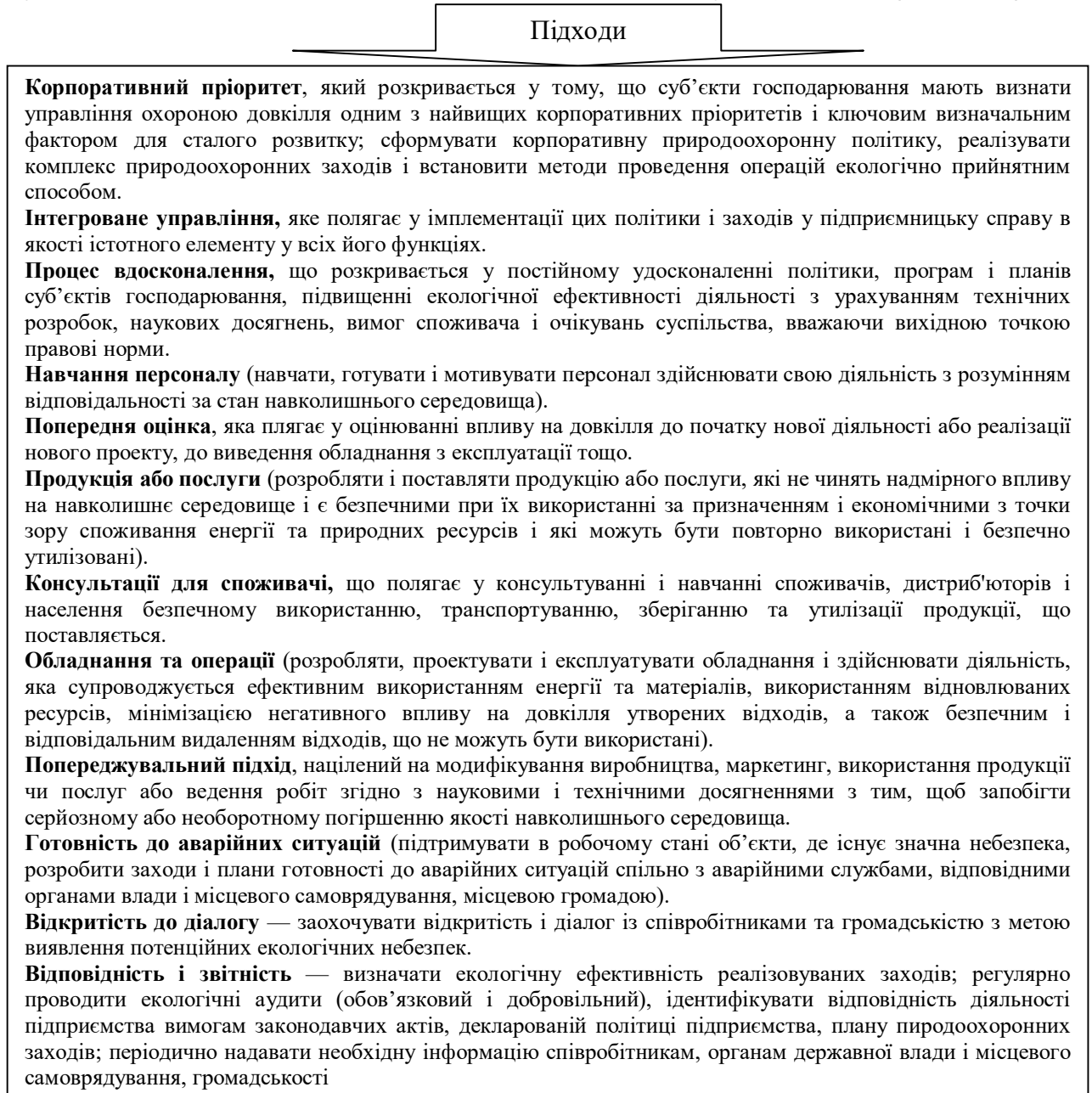


Рис. 2.6. Підходи, які націлюють суб'єктів господарювання на екологічно безпечну діяльність, і лежать в основі інформаційної діяльності Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА

Підходи, які націлюють суб'єктів господарювання на екологічно безпечну діяльність, і лежать в основі інформаційної діяльності Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА корелюють із стандартом ДСТУ ISO 14001:2015, призначеність якого надати організаціям загальну схему діяльності для охорони довкілля та реагування на зміни умов довкілля у поєднанні з соціально–економічними потребами. Цей стандарт застосовується до будь-якої організації і поширюється на екологічні аспекти її діяльності, а також продукцію та послуги, що стосуються їх життєвого циклу. Він може бути використаний в цілому чи частково для того, щоб систематично поліпшувати екологічне управління. Згідно стандарту в основі системи екологічного управління використовується концепція циклу Plan–DoCheck–Act (PDCA). Його складові описуються таким чином: Plan: встановити екологічні цілі та процеси, необхідні для виробництва результатів, які відповідають екологічній політиці організації; Do: виконати процеси як заплановано; Check: вести моніторинг і вимірювати процеси на відповідність екологічній політиці екологічним цілям і критеріям, а також формувати звіти про результати. Act: вживати заходів щодо постійного поліпшення.

Стандарт установлює вимоги, виконання яких дає змогу організації досягти запланованих результатів, які вона визначила для своєї системи екологічного управління. У стандарті вказується, що системний підхід до екологічного управління може забезпечити найвище керівництво інформацією, яка буде сприяти досягненню довгострокового успіху та сталого розвитку. Це досягається завдяки: збереженню стану довкілля запобіганням або послабленням несприятливих впливів на нього; підвищенню екологічної дієвості; контролюванню (або впливанню на них) способів розроблення продукції та послуг організації, їх виготовлення, розподілення, споживання та видалення з урахуванням аспектів передбачуваного життєвого циклу; досягненню фінансових переваг і переваг у функціонуванні, що можуть бути наслідком запровадження екологічно обґрунтованих альтернативних підходів; обмінюванню екологічною інформацією з відповідними зацікавленими сторонами та ін. [52].

Також інформаційна діяльність Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА реалізується у відповідності до Програми охорони навколишнього природного середовища в Тернопільській області на 2014-2020 роки. Так, у аналітичній записці щодо виконання у 2019 році заходів Програми на сайті Управління було розміщено 229 публікацій (інформації і статей) з екологічних питань. Також здійснювався моніторинг друкованих видань та інтернет-ресурсів, через які оприлюднювалась екологічна інформація у мережі Facebook (спільноти Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА, «Громадська рада при Управлінні Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА»), у результаті чого було поширено 752 публікації з природоохоронних питань. Крім того, у 2019 році було проведено 31 консультацію з громадськістю з приводу вирішення гострих екологічних питань, оцінки впливу на довкілля, виконання Програми охорони навколишнього природного середовища в Тернопільській області на 2014-2020 роки тощо.

Показовим у 2019 році стало те, що у рамках проведення інформаційної діяльності Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА підготувало і надало до Мінекоенерго Екологічний паспорт Тернопільської області, який є основою для розробки множини керівних документів (рис. 2.7).



Рис. 2.7. Система екологічних паспортів в Україні

Сформовано автором на основі джерела [36]

Структурно-екологічний паспорт регіону складається з множини розділів, серед яких: характеристики природних умов та ресурсів; характеристики підприємств-основних забруднювачів атмосферного повітря в регіоні; стану здоров'я населення; природоохоронної діяльності органів екологічного управління та основних підприємств області. Оперування такою інформацією уможливорює здійснення дієвої оцінки як стану управління соціальною і екологічною безпекою в регіоні, так і екологічною безпекою на підприємствах-основних забруднювачах довкілля Тернопільського регіону.

Висновки до розділу 2

1. Проведений аналіз організаційно-функціональних основ адміністрування соціальної і екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА показав, що, в цілому, вони сформовані. Позиції, які стосуються питань адміністрування соціальної і екологічної безпеки цього державного органу відображені у Положенні про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА. Однак, позиції, які стосуються:

- розвитку організаційної культури потребують доопрацювання і відображення у Положенні та посадових інструкціях працівників;

- охорони праці в Управлінні вимагають посилення з урахуванням Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні.

2. У роботі стверджується, що попри те, що державний орган стабільно функціонує, має можливості для власного розвитку, – в системах управління персоналом та забезпечення його соціальної безпеки спостерігаємо недостатній розвиток мотиваційної підсистеми управління. Про це свідчать такі ознаки: не простежується чіткий взаємозв'язок між винагородою та результатами праці; методичні основи оцінювання персоналу є недосконалими. Це вимагає цілеспрямованих дій керівництва Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА в напрямі посилення мотиваційної компоненти в управлінні персоналом та забезпеченні соціальної безпеки працівників.

3. Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА є суб'єктом, який забезпечує: свою екологічну безпеку і безпеку своїх працівників; екологічну безпеку Тернопільського регіону; безпеку виробничих об'єктів, які у цьому регіоні розміщені; населення Тернопільської області. Екологічна безпека Управління і його працівників забезпечується через систему організаційних, правових, економічних та соціальних заходів, зокрема: зміцнення екологічних знань працівників; проведення необхідної професійної підготовки або перепідготовки працівників, відповідальних за екологічну безпеку тощо.

На забезпечення екологічної безпеки Тернопільського регіону, самого Управління і його працівників спрямоване виконання досліджуваним державним органом функцій (регулятивної, інформаційної та ін.) та дотримання принципів (відповідальності, раціональності та ін.).

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ АДМІНІСТРУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ І ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЇ ТА ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

3.1. Вдосконалення механізму адміністрування соціальної безпеки досліджуваної організації

Соціальна безпека є багаторівневою системою. Ми погоджуємося з думкою Н.Крауса, який стверджує, що соціальна безпека як система на сучасному етапі розвитку не є цілісною, організованою, керованою, здатною пристосовуватися до змін зовнішнього середовища [19].

Крім того, ми схилиємось до думки науковців стосовно того, що більшість питань соціальної безпеки стосується або стану захищеності організації від зовнішніх та внутрішніх загроз, або системи соціально-економічних заходів, які здійснюються в організації і спрямовані на забезпечення гідних доходів працівників, прийнятних умов праці і відпочинку та підвищення рівня життя. З урахуванням вказаного вище, можемо зробити логічний висновок, що вдосконалення механізму адміністрування соціальної безпеки досліджуваної організації можна досягти через вдосконалення інституційного супроводу адміністрування роботи персоналу, зокрема, адміністрування оцінки і мотивації персоналу.

Вдосконалення інституційного супроводу адміністрування оцінки і мотивації персоналу організації, в тому числі, досліджуваної, вимагає реалізації діяльності, спрямованої на розвиток нормативно-правового забезпечення оцінки і мотивації персоналу, управління ними та адаптації діяльності суб'єктів регулювання мотиваційної складової в організаціях до сучасних умов. Це обумовлюється потребою врегулювання державою питань, пов'язаних із сферою оплати праці, створенням належних інституційних передумов для використання ринкових норм побудови й функціонування систем оплати праці Україні та обґрунтування заходів щодо їх інформаційно-

методичного забезпечення.

Вдосконалення інституційного супроводу адміністрування оцінки і мотивації персоналу в досліджуваній організації повинно відбуватися через стратегізацію підходів до такого адміністрування. Це обґрунтовується тим фактом, сучасні нестабільні умови функціонування організації і системи його мотивації, впливу на них факторів зовнішнього і внутрішнього середовища (на організацію як систему чинять вплив: система вищого рівня, до якої воно входить; державна політика мотивації і оплати праці; а на систему мотивації – мотиви та інтереси працівників тощо) вимагають пошуку нових парадигм, однією з яких є стратегізація.

Під стратегізацією функціонування організації, процесу адміністрування оцінки і мотивації персоналу в досліджуваній організації розуміємо підхід, котрий опирається на систему факторів, які повинні бути враховані в процесі стратегічного управління і формування стратегії функціонування організації з метою прийняття нею рішень і підвищення ефективності роботи шляхом інтеграції мотиваційних аспектів у діяльність. Такий підхід уможливить адекватний критичний аналіз та інтерпретацію результатів роботи досліджуваної організації і її кадрового складу на перспективу з урахуванням динамізму зовнішнього середовища і вимог ефективної мотивації праці персоналу.

В даний час перехід до стратегування роботи досліджуваної організації, як якісно нового підходу до розробки та реалізації її мотиваційної стратегії, є важливим моментом політики керівництва. Це свідчитиме про те, що досліджувана організація йде по шляху «від парадигми функціонування до парадигми розвитку», будує свою діяльність на основі методології, що «працює на майбутнє». Роль стратегування в управлінні персоналом і його мотиваційною компонентою важко переоцінити, оскільки в його рамках реалізується головне завдання, яке полягає в формуванні чіткого образу організації в майбутньому. Від якості процесу стратегічного мотивування персоналу в досліджуваній організації, його адміністрування в значній мірі залежить ефективність всієї діяльності цієї в організації в частині виконання

нею свого функціонального навантаження.

Розглядаючи процес побудови мотиваційної стратегії досліджуваної організації як системи, спочатку повинні бути визначені місія місія і цілі (наприклад, підвищити соціальну ефективність діяльності, перетворити роботу в організації на мотиваційно підкріплені, комфортні та безпечні умови праці її персоналу). Потім слід визначити структуру, механізми і методи (наприклад, забезпечення ефективної взаємодії правового, організаційного, економічного та фінансового механізмів впливу на процес мотивації персоналу й здійснення відповідного моніторингу реалізації стратегії). Тоді необхідно систематизувати суб'єктний склад, що реалізуватиме процеси оцінки і мотивації персоналу організації та їх адміністрування (держава в обличчі регіональних органів влади, керівництво організації, представники її трудового колективу, громадські організації тощо).

Процес стратегічного управління в Україні на різних рівнях економічної системи, в тому числі, на рівні підприємств, установ і організацій є методологічно неоднорідний та не дозволяє об'єднати в єдине ціле всіх учасників процесу на основі узгоджених стратегічних документів і механізмів їх реалізації. Тому використання методології системного підходу має бути основним імперативом управління досліджуваною організацією, побудови нею мотиваційної стратегії.

Алгоритм стратегування управління персоналом досліджуваної організації і її мотиваційною компонентою доцільно представити такою етапністю.

1. Концептуалізація (стратегічне цілепокладання). Вона визначається необхідністю бачення довгострокової перспективи кадрового розвитку досліджуваної організації з урахуванням забезпеченості трудовими ресурсами і на основі активізації мотиваційної складової для забезпечення цього розвитку.

Керівництво організації як суб'єкт управління і елемент інституційного супроводу оцінки і мотивації персоналу повинно концептуально визначитись із підходами до мотивації персоналу, оцінки роботи працівників, врахування і обчислення внеску у загальний результат діяльності і організувати

розроблення мотиваційної стратегії організації.

Пропонована нами мотиваційна концепція досліджуваної організації дозволить їй отримати такі переваги:

- ідентифікувати «мотиваційні зони» («мотиваційні сегменти», «мотиваційні точки») організації;
- встановити нові мотиваційні цілі та переорієнтувати при потребі діючі цілі;
- сформувати ефективну систему оцінки і мотивації працівників;
- напрацювати дієві мотиваційні заходи впливу на персонал.

У рамках кожного концептуального напрямку доцільно сформувати комплекс дій і заходів, які уможливають досягнення бажаного результату. Приміром, ідентифікація «мотиваційних зон» досліджуваної організації вимагає: вивчення наявного кадрового ресурсу; оцінки конкурентоспроможності кадрового потенціалу; ідентифікації потреб персоналу та спроможності організації їх задовольняти; оцінки досвіду і кваліфікації працівників.

Пропонована нами мотиваційна концепція досліджуваної організації представлена на рис. 3.1.

Пропонована мотиваційна концепція досліджуваної організації повинна полягати у побудові стратегічної лінії її роботи в частині планування мотиваційного елемента діяльності, оцінки і мотивації персоналу, визначення потреб у кадрах відповідної кількості і якості, а також потреб працівників для створення відповідного середовища для їх задоволення.

2. Прогнозування. У рамках цього етапу стратегування управління персоналом досліджуваної організації і її мотиваційною компонентою необхідно провести змістовний аналіз альтернатив розвитку систем оцінки і мотивації персоналу організації, виявити шляхи вирішення ключових проблем.

Аналіз систем оцінки і мотивації персоналу організації доцільно проводити з використанням SWOT-аналізу та PEST-аналізу, застосування якого вимагає вивчення впливу таких факторів: політичний, економічний,

соціальний, психологічний. Синтез цих факторів знаходить відображення у політиці української держави щодо управління персоналом, в тому числі, щодо його мотивації.



Рис. 3.1. Пропонована мотиваційна концепція досліджуваної організації та компоненти її реалізації

Примітка. Сформовано автором самостійно

Приміром, на поточний момент соціальними факторами, які чинять

негативний вплив на роботу досліджуваної організації є: міграційні тенденції, пов'язані з відтоком кваліфікованих кадрів за кордон; недосконалий мотиваційний механізм впливу на працівників тощо. З метою усунення цих проблем державна політика повинна бути спрямована на: регулювання міграційних процесів; широке використання мотиваційних механізмів впливу на кадровий склад організацій; ефективне регулювання праці і заробітної плати; формування раціональної кадрової структури організацій усіх галузей.

Сьогодні головний напрям здійснення перетворень у сфері мотивації праці в Україні полягає у створенні державою умов для ефективного функціонування систем оцінки і мотивації персоналу. Встановлення належних умов для функціонування систем оцінки і мотивації персоналу, як свідчить досвід, уможливорює врахування індивідуального внеску кожного працівника, мотивації праці і заробітної плати працівників та інших чинників, які визначають специфіку мотивування персоналу в умовах сучасної ринкової економіки.

Особливо актуальним завданням в контексті встановлення належних умов для функціонування систем оцінки і мотивації персоналу є включення в механізм оплати праці такого її зовнішнього фактора, як ціна робочої сили на ринку праці. Причому, заходи державного впливу щодо регулювання мотивації праці персоналу, оплати його праці повинні бути спрямованими на формування умов попиту та пропозиції робочої сили на ринку (саме вони впливають на встановлення конкретної величини ціни робочої сили).

Наприклад, авторка наукової роботи [15] вважає, що потреба відображення зовнішнього фактора оплати праці в її системі загалом становить сутнісний бік реформування оплати праці в Україні, в межах якого виділяється його пріоритетний напрям, який полягає у встановленні адекватної умовам ринкової економіки підпорядкованості елементів системи оплати праці з визнанням першочергової ролі формуючих елементів і відповідно до цього – у забезпеченні заходами державного й договірною регулювання ефективного функціонування такого формуючого елемента, як ринкова кон'юнктура, посилення його взаємозв'язку з організацією заробітної

плати на підприємствах, в установах і організаціях.

Погоджуємось із Н.Дудіною [15], яка вказує, що результатом впливу заходів державного та договірною регулювання оплати праці, які враховують макроекономічні показники країни, на характер організації заробітної плати на мікрорівні є формування певної структури заробітної плати.

Зважаючи на результати проведеного нею дослідження, в загальному вигляді питому вагу певної частини заробітної плати у її сукупній величині авторка пропонує виразити формулою 3.1. [15]:

$$D_w = f(W_c; W_{ch}; W_s; I_{GDP}; I_p; I_w; I_{LP}; K_{KF}; K_{KP}) \quad (3.1.),$$

де D_w – питома вага структурного елемента заробітної плати у її сукупній величині; W_c – базовий дохід у складі заробітної плати (постійна заробітна плата); W_{ch} – заохочувальні виплати у складі заробітної плати (перемінна заробітна плата); W_s – виплати соціального характеру; I_{GDP} – коефіцієнт, що характеризує динаміку ВВП країни та його структури; I_p – коефіцієнт, пов'язаний з індексом цін; I_w – коефіцієнт, що характеризує процес зростання (зниження) середньої заробітної плати; I_{LP} – індекс продуктивності праці; K_{KF} – коефіцієнт, пов'язаний із категорією (розміром) організації; K_{KP} – коефіцієнт, пов'язаний із категорією персоналу організації.

Загальним стратегічним напрямом реформування, на думку Н.Дудіної, має бути становлення системи оплати праці, яка спрямована на створення умов для виконання заробітною платою всіх її функцій, в рамках чого нагальним тактичним завданням сьогодення постає забезпечення зростання номінальної та реальної заробітної плати. Одним із додаткових державних методів регулювання заробітної плати в Україні повинно стати введення годинної мінімальної заробітної плати. Зважаючи на те, що при її практичному використанні можливе виникнення соціальних проблем, запровадження годинної мінімальної заробітної плати повинно здійснюватись у комплексі із заходами щодо їх попередження [15].

3. Сценування як етап стратегування управління персоналом досліджуваної організації і її мотиваційною компонентою. Загальні підходи до формування конкретних інструментів сценування розвитку систем оцінки і мотивації персоналу досліджуваної організації врахування того, що має бути здійснений чіткий розподіл повноважень щодо оцінювання і мотивації персоналу як найважливіший організаційно-розпорядчий інструмент

вирішення кадрових завдань, пов'язаних з розвитком персоналу. Право приймати кадрові рішення щодо оцінювання і мотивації персоналу має бути підкріплено адекватними фінансовими можливостями та механізмами, визначеними законодавством.

4. Моделювання (базуватиметься на сценарному підході) як етап стратегування управління персоналом досліджуваної організації і її мотиваційною компонентою повинно охоплювати:

- визначення початкових умов, тенденцій, які характеризують діючу систему оцінки і мотивації персоналу досліджуваної організації;

- завдання цільових, бажаних напрямків (збільшення, зменшення) і сили (слабо, сильно) зміни тенденцій процесів оцінювання і мотивування працівників в певній ситуації;

- вибір заходів (сукупність керуючих факторів), визначення їх можливої та бажаної сили і спрямованості впливу на ситуацію щодо оцінки і мотивації персоналу досліджуваної організації;

- вибір комплексу можливих впливів (заходів, дій) на процеси оцінювання і мотивації персоналу досліджуваної організації та визначення їх спрямованості;

- вибір індикаторів, що характеризуватимуть розвиток процесів оцінювання і мотивації персоналу досліджуваної організації (здійснюється в залежності від цілей, аналізу і стратегічного бачення організації).

5. Етап планування у процесі стратегування управління персоналом досліджуваної організації і її мотиваційною компонентою.

Основними видами планування мають стати: фінансово-бюджетне і стратегічне планування. В рамках кожного етапу планування визначатиметься порядок його виконання, заснований на методологічному та організаційному забезпеченні. Так, на етапі визначення мети процесів оцінювання і мотивації персоналу організації повинна бути розроблена методика оцінки стратегічних цілей розвитку оцінки і мотивації праці персоналу на предмет їх пріоритетності (з використанням інтегрального

показника – індексу пріоритетності). Також необхідне узгодження діяльності усіх організаційних підсистем (цільової, виробничої, інформаційної).

6. Проектування як етап стратегування управління персоналом досліджуваної організації і її мотиваційною компонентою слід спрямовувати на використання необхідних технологій і обладнання для оцінювання і мотивування персоналу (щодо охорони праці і забезпечення техніки безпеки, технологій інформування і вивчення думки працівників стосовно сформованих в організації систем оцінки і мотивації тощо).

7. Етапом стратегування управління персоналом досліджуваної організації і її мотиваційною компонентою повинен бути контролінг. Контролінг має проводитися на всіх етапах формування мотиваційної стратегії досліджуваної організації шляхом: аналізу поточної ситуації; контролю за виконанням етапів; аналізу нових трендів, що дозволить своєчасно виявляти і ліквідувати недоліки; внесення необхідних змін і коригування цілей стратегії.

Контроль за реалізацією мотиваційної стратегії досліджуваної організації має стати спільною метою діяльності керівництва, працівників, громадськості.

Обґрунтування авторського підходу до дослідження питання вдосконалення механізму адміністрування соціальної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА дозволить йому стати цілісною структурою, яка використовує ефективні механізми адміністрування соціальної безпеки, соціальною системою, яка адекватно оцінює внесок працівника у власну діяльність і належним чином мотивує його роботу.

3.2. Вдосконалення механізму адміністрування екологічної безпеки досліджуваної організації

Особливості вдосконалення механізму адміністрування екологічної безпеки досліджуваної організації обумовлюються декількома причинами.

По-перше, Управління екології та природних ресурсів є структурним підрозділом Тернопільської обласної державної адміністрації і в межах Тернопільської області забезпечує в межах компетенції виконання покладених на нього завдань (щодо: здійснення управління та регулювання у сферах охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, відтворення та охорони природних ресурсів, забезпечення екологічної безпеки, поводження з відходами та ін.).

По-друге, метою механізмів управління природокористуванням і екологічною безпекою є екологізації прийняття управлінських рішень на різних рівнях за умови забезпечення прийняттого для суспільства, територіальних органів влади рівня якості довкілля та екологічної безпеки.

По-третє, Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації в рамках адміністрування екологічної безпеки регіону має повноваження приймати управлінські рішення.

З огляду на вказане вище, доцільно вести мову про вдосконалення екологічної безпеки Тернопільського регіону, чого можна досягти через модернізацію управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону. Власне, напрямом такого адміністрування має бути забезпечення екологічної безпеки Управління екології.

Під модернізацією управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону слід розуміти цілеспрямовану діяльність організацій публічного сектора економіки, яка є синтезом взаємоузгодження інтересів влади, бізнесу, громадськості, територіальних громад до забезпечення збалансованого розвитку регіону і вирішення його екологічних проблем.

Модернізація управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону повинна здійснюватись через відповідну систему.

Елементами системи модернізованого управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону як напряму вдосконалення організаційно-функціонального забезпечення здійснення екологічної політики повинні бути: суб'єкти і об'єкти управління; цільові стратегічні установки;

принципи і функції управління; методи й інструменти управління.

Суб'єкти модернізованого управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону як напряму вдосконалення організаційно-функціонального забезпечення здійснення екологічної політики повинні бути представлені наступним чином: місцеві органи державної влади та органи місцевого самоврядування, що співпрацюють з представниками бізнесу та громадськості, територіальними громадами з питань забезпечення збалансованого розвитку Тернопільського регіону і вирішення його екологічних проблем.

Об'єктом у системі модернізованого управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону має бути процес забезпечення збалансованого розвитку регіону. Його компонентами повинні стати: економічний, екологічний і соціальний (рис. 3.2).

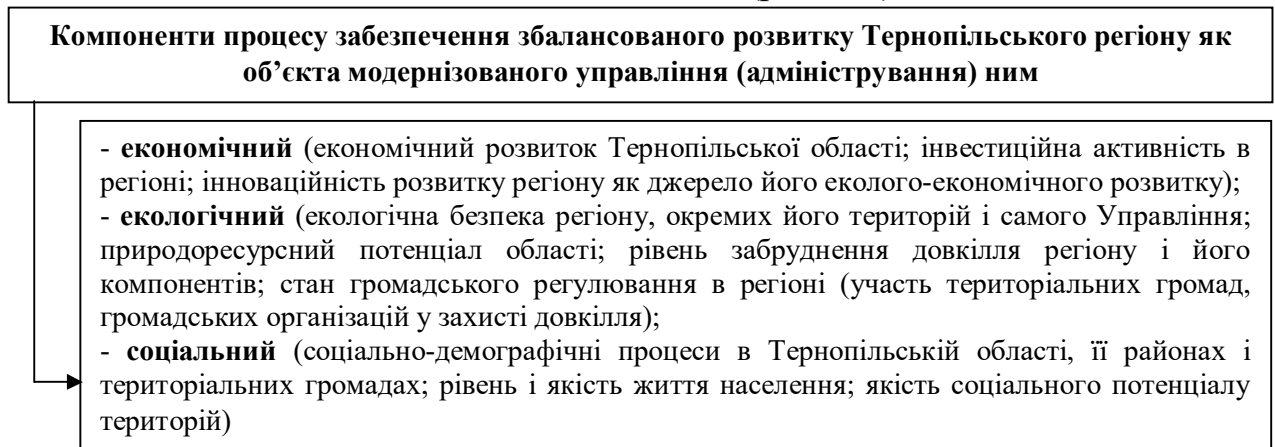


Рис. 3.2. Компоненти процесу забезпечення збалансованого розвитку Тернопільського регіону як об'єкта модернізованого управління ним

Сформовано автором самостійно

Уточнюючи рис. 3.2, вкажемо на те, що економічний, екологічний та соціальний компоненти процесу модернізованого управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону як напряму вдосконалення адміністрування екологічної безпеки досліджуваної організації пов'язані між собою низкою причинно-наслідкових взаємозв'язків, а розвиток, стабілізація чи деградація кожного з цих компонентів неминуче

впливають на інші компоненти. Тому, очевидно, що модернізація управління збалансованим розвитком Тернопільського регіону може розвиватися та сприйматися адекватно лише у контексті системного підходу (він, у свою чергу, нерозривно поєднаний з усіма іншими загальнонауковими підходами сучасності).

Крім того, незаперечний факт негативності антропогенного навантаження на навколишнє природне середовище Тернопільської області, яке супроводжується небажаними наслідками економічного і соціального характеру, екологічними ризиками і збитками, обумовлює необхідність управління збалансованим управлінням регіону на засадах екологізації і управління екологічними небезпеками і екологічним ризиком.

Важливо уточнити, що для будь-яких організацій, в тому числі, досліджуваної, небезпека розкривається як об'єктивно існуюча можливість негативного впливу на соціальний організм (організацію) внаслідок якого їй можуть бути заподіяні значні збитки, які не тільки погіршують її стан, але й завдають їй небажаних параметрів (характеру, темпів, форм, функціонального навантаження тощо). Джерелами небезпеки при цьому виступають умови й чинники, які за певних обставин самі по собі або в різній сукупності виявляють шкідливі властивості, деструктивну природу [40].

Отже, в основі управління екологічним ризиком Тернопільського регіону повинні лежати такі принципові положення (рис. 3.3).

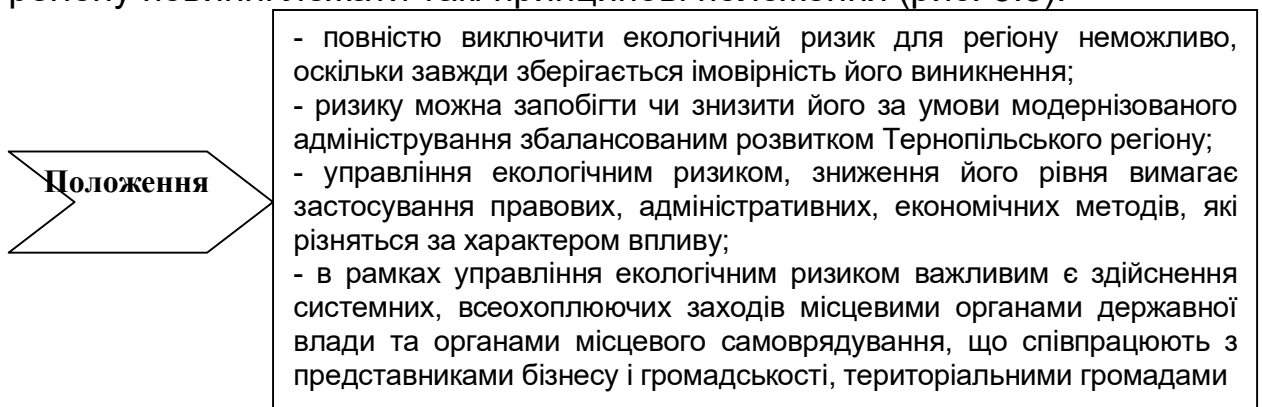


Рис. 3.3. Положення, які мають лягти в основу управління екологічним ризиком Тернопільського регіону

Елементами системи модернізованого адміністрування збалансованим розвитком Тернопільського регіону як напряму вдосконалення адміністрування екологічної безпеки досліджуваної організації повинні бути цільові стратегічні установки. Під ними розуміємо пріоритети, цілі та першочергові завдання із забезпечення сталого розвитку, визначені з урахуванням проблематики на регіональному та місцевому рівнях, що задекларовані у законах, постановах, розпорядженнях, стратегічних планах тощо.

У контексті вказаного вище зазначимо, що «в Україні термін «сталий розвиток» часто вживають для означення лише неухильного зростання економічних показників країни, її регіонів, міст, сіл та окремих галузей економіки. Інколи до цього додають здійснення безсистемних заходів щодо збереження довкілля та поліпшення санітарних умов проживання й праці людей. Таке тлумачення терміну є грубою помилкою. На думку експертів ООН екологічні та громадські основи сталого розвитку повинні бути зрівняні в правах з економічними... Існують переконливі економічні та соціальні аргументи на користь інвестування 2% світового ВВП в „озеленення” десяти найважливіших секторів економіки для того, щоб змінити сам характер розвитку та направити потоки державного і приватного капіталу на зменшення викидів вуглецю та ефективне використання ресурсів. Такі трансформації здатні стимулювати економічну активність, як мінімум, так само, як звичайні інвестиційні стратегії, однак при зниженому ризику виникнення криз та потрясінь, що характерні для існуючої моделі розвитку. Крім того, вони сприятимуть інвестиційно-інноваційній активності суб'єктів господарювання щодо охорони довкілля, яка сьогодні є низькою, і утвердять пріоритет захисту довкілля на макро-, мезо- і мікрорівнях, що сьогодні здійснюється неналежним чином» [29].

Елементами системи модернізованого адміністрування збалансованим розвитком Тернопільського регіону як напряму вдосконалення адміністрування екологічної безпеки досліджуваної організації мають стати принципи такого управління, до яких ми віднесемо такі: інтеграції, партнерства, пріоритетності, пріоритетності, ефективності, гнучкості, відповідальності, прозорості (рис. 3.4).

Доповнюючи рис. 3.4, зазначимо, що принципами «зеленої» економіки, що потребують впровадження в регіоні є: рівність і справедливість розподілу ресурсів; обережність по відношенню до соціальних і екологічних наслідків впливу антропогенної діяльності; розуміння високої цінності природного і соціального капіталу; впровадження «зеленого» обліку; створення «зелених» робочих місць. Більше того, впровадження механізмів «зеленої» економіки може стати інструментом перерозподілу капіталів із старих низько технологічних та ресурсоемних виробництв в нові високотехнологічні галузі, нові продукти експорту до країн ЄС.

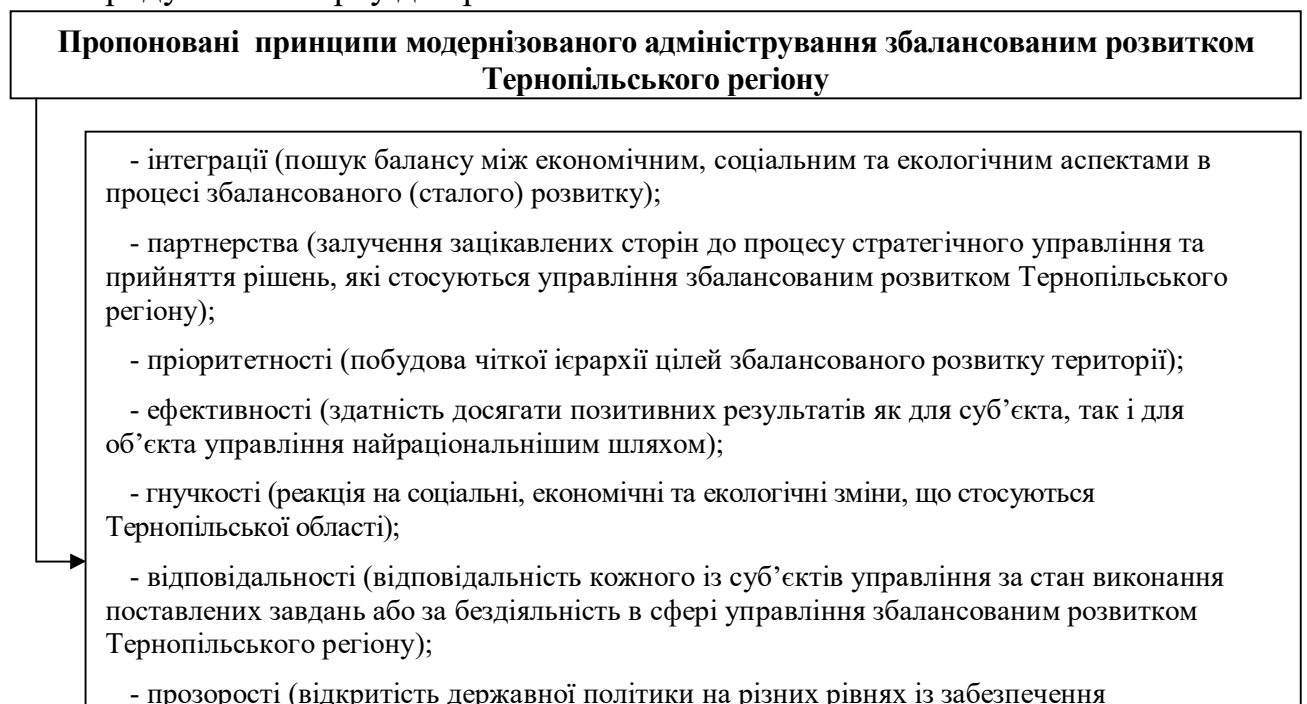


Рис. 3.4. Пропоновані принципи модернізованого управління збалансованим розвитком Тернопільського регіону як напряму вдосконалення адміністрування екологічної безпеки досліджуваної організації

Сформовано автором самостійно

Щодо функцій модернізованого управління збалансованим розвитком Тернопільського регіону вкажемо на те, що оскільки головним суб'єктом модернізованого управління має виступати держава, то класично повинні виконуватись загальні (планування, організації діяльності, координації, мотивації і контролю) і конкретні (дозвільна діяльність, ліцензування,

моніторинг, інформаційно-комунікативний зв'язок з громадськістю та ін.) функції управління. Разом з тим, збалансований розвиток Тернопільського регіону повинен досягатись за участю усіх суб'єктів такого управління. Тому, важливою функцією, яку повинні здійснювати суб'єкти господарювання, є екологічний менеджмент, а місцеве населення і територіальні громади – громадський моніторинг і громадський аудит.

Використання методів та інструментів модернізованого управління збалансованим розвитком Тернопільського регіону також повинно виходити з того, що головним суб'єктом модернізованого управління повинна бути держава. Тому, базовими методами управління повинні бути: правові, адміністративні і економічні (рис. 3.5).

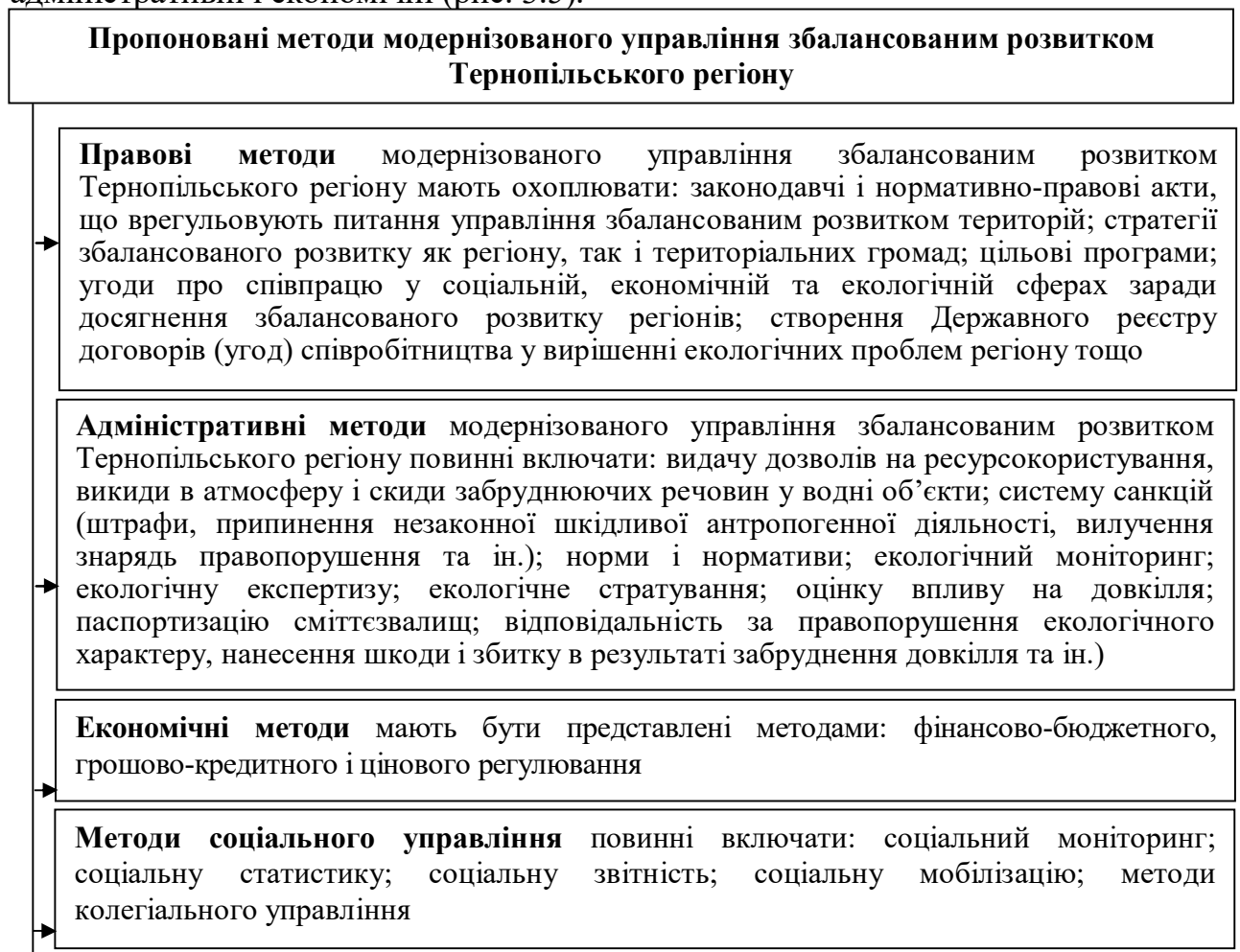


Рис. 3.5. Методи модернізованого управління збалансованим розвитком Тернопільського регіону

Перспективними напрямками розвитку соціальних інструментів є соціальна мобілізація, соціальна звітність та соціальна статистика.

Під соціальною мобілізацією як інструментом забезпечення збалансованого розвитку будемо розуміти процес, за допомогою якого на місцях виявляються пріоритетні проблеми, аналізуються їх причини та наслідки, визначаються свої сильні і слабкі сторони, зовнішні можливості та загрози, проводиться оцінка наявних і необхідних ресурсів, приймаються рішення щодо їх ефективного використання та місцевого розвитку, в цілому.

Соціальна статистика має бути спрямована на розробку інтегрованої системи показників соціально-екологічних процесів і явищ, що всебічно характеризують стан і розвиток соціальних та екологічних умов життя місцевого населення, розкривають існуючі тенденції та закономірності розвитку соціально-екологічних процесів.

Соціальна статистика має базуватися на системі статистичних показників, що об'єктивно й своєчасно відображають стан Тернопільської області, її районів і територіальних громад, комплексно характеризують екологічні і соціальні події та явища, що відбуваються в регіоні, та задовольняють запити й потреби всіх суб'єктів модернізованого управління збалансованим розвитком Тернопільського регіону.

Характеристиками соціальної статистичної інформації повинні бути: релевантність (ступінь задоволення потреб усіх суб'єктів модернізованого управління збалансованим розвитком Тернопільського регіону у необхідній статистичній інформації під час прийняття ними управлінських рішень); надійність (здатність забезпечити прийняття виважених та обґрунтованих управлінських рішень у конкретних умовах простору та часу); точність (відповідність дійсності); своєчасність (актуальність у процесі прийняття управлінських рішень); достовірність (безсумнівна правдивість статистичної інформації щодо існуючих соціально-екологічних проблем регіону) та ін.

Створення такої системи соціальної статистики дозволить вибудувати ієрархію довгострокових, середньострокових і короткострокових цілей регіону з урахуванням існуючих еколого-соціальних викликів і проблем, побудувати стратегію і тактику їх досягнення.

Так, наприклад, в системі соціальних методів модернізованого управління збалансованим розвитком Тернопільського регіону при кооперації невеликих територіальних громад з великими для координації їхньої співпраці у вирішенні соціально-екологічних проблем регіону доцільним є створення єдиного органу, в який входитимуть представники всіх зацікавлених територіальних громад. У сферах, що вимагають значних інвестиційних ресурсів (надання соціальних і комунально-побутових послуг, впровадження енергоощадних і ресурсозберігаючих технологій та ін.), можна буде створити спеціальні округи, які працюватимуть за функціональним напрямком, і межі яких можуть не збігатися з межами муніципалітетів (приміром, освітні, екологічні, пожежні).

Отже, модернізоване управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону як напрям вдосконалення адміністрування екологічної безпеки досліджуваної організації, реалізуючись через систему такого управління, дозволить отримати такі переваги:

- чітко спрямувати діяльність Управління екології та інших організацій публічного сектора економіки у вирішенні екологічних проблем регіону і покласти в основу розв'язання цих проблем принципи цілеспрямованості, гнучкості, адресності;

- взаємоузгодити інтереси влади, бізнесу, громадськості;

- активно залучати працівників Управління екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації і населення до забезпечення збалансованого розвитку регіону і вирішення його екологічних проблем.

Висновки до розділу 3

1. Вдосконалення механізму адміністрування соціальної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА можна досягти через вдосконалення інституційного супроводу адміністрування роботи персоналу, зокрема, адміністрування оцінки і мотивації персоналу.

Вдосконалення інституційного супроводу адміністрування оцінки і мотивації персоналу в досліджуваній організації повинно відбуватися через стратегізацію підходів до такого адміністрування. Алгоритм стратегування

управління персоналом досліджуваної організації і її мотиваційною компонентою у роботі представлено такою етапністю: концептуалізація (стратегічне цілепокладання); прогнозування; сценування; моделювання (базуватиметься на сценарному підході); планування; проектування; контролінг.

2. Ідентифікуючи напрями вдосконалення механізму адміністрування екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА, автор вказує на те, що специфіку процесу такого вдосконалення обумовлюють декілька причин. По-перше, Управління екології та природних ресурсів є структурним підрозділом Тернопільської ОДА і в межах Тернопільської області забезпечує в межах компетенції виконання покладених на нього завдань (щодо: здійснення управління та регулювання у сферах охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання природних ресурсів та ін.). По-друге, метою механізмів управління природокористуванням і екологічною безпекою є екологізації прийняття управлінських рішень на різних рівнях. По-третє, Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА в рамках адміністрування екологічної безпеки регіону має повноваження приймати управлінські рішення.

З урахуванням зазначеного, автор вказує на доцільність модернізації управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону. Власне, напрямом такого адміністрування має бути адміністрування екологічної безпеки самого Управління екології.

3. Об'єктом у системі модернізованого управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону має бути процес забезпечення збалансованого розвитку регіону, а його компонентами повинні стати: економічний, екологічний і соціальний.

Елементами системи модернізованого адміністрування збалансованим розвитком Тернопільського регіону як напряму вдосконалення адміністрування екологічної безпеки самого Управління екології мають стати принципи такого управління, до яких віднесено такі: інтеграції, партнерства, пріоритетності, пріоритетності, ефективності, гнучкості, відповідальності, прозорості, а базовими методами управління (оскільки головним суб'єктом

модернізованого управління повинна бути держава) мають бути: правові, адміністративні і економічні.

Висновки

1. Автор переконаний, що управління організацією націлене на досягнення злагодженої роботи усіх організаційних підсистем. Однією із них є цільова підсистема. Саме у її рамках вирішуються проблемні питання забезпечення соціальної і екологічної безпеки організації та здійснюється їх адміністрування. Разом з тим, досягнення соціальної і екологічної безпеки є однією із найважливіших цілей будь-якої організації. Тому, проблемні питання забезпечення цих видів безпеки організації є наскрізними і стосуються управління організацією, керівництва нею та адміністративного управління.

2. Для того, щоб досягати визначених цілей максимально ефективним способом у діяльності організацій повинні враховуватись потреби та інтереси працівників (соціальна компонента) та необхідність захисту довкілля (екологічна компонента). Крім того, функціонування організацій в умовах ринкової економіки залежить від факторів невизначеності і спричиненого ними ризику, проявами якого можуть бути зниження доходів, низька якість надання соціальних послуг або якості навколишнього природного середовища та ін. Недопустимість ігнорування ризику (або його неналежного врахування) вимагає врахування ризику в ході прийняття і реалізації рішень та в управлінні (адмініструванні) соціальною і екологічною безпекою організацій.

3. До законодавчих і нормативно-правових актів, що регулюють:

- екологічну безпеку організації та окремої особи, віднесено: Конституцію України; Стратегію сталого розвитку «Україна –2020»; Кодекс України про адміністративні правопорушення; Закони України: “Про охорону навколишнього природного середовища”, “Про об’єкти підвищеної небезпеки”, “Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення” та ін.;

- соціальну безпеку особи включено: Загальну декларацію прав людини;

Конституцію України; Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»; нормативний документ ДСТУ ISO 22320:2017 «Соціальна безпека. Управління у надзвичайних ситуаціях. Вимоги щодо реагування» (ISO 22320:2011, IDT); Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці; Закон України «Про охорону праці» та ін.

4. У результаті дослідження нормативно-правових основ соціальної безпеки організації (управління нею) було виявлено несистемність законодавства у забезпечення питань соціальної безпеки. Тому, Закони України, які регламентують суспільні відносини у сфері соціальної безпеки (в основному, соціального забезпечення), повинні відповідати вимогам чіткості, правової обґрунтованості, узгодженості з Конституцією України та іншими актами, доступності для розуміння не тільки фахівцями, а всіма громадянами України.

5. Проведений аналіз організаційно-функціональних основ адміністрування соціальної і екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА показав, що, в цілому, вони сформовані. Позиції, які стосуються питань адміністрування соціальної і екологічної безпеки цього державного органу відображені у Положенні про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА. Однак, позиції, які стосуються:

- розвитку організаційної культури потребують доопрацювання і відображення у Положенні та посадових інструкціях працівників;
- охорони праці в Управлінні вимагають посилення з урахуванням Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні.

6. У роботі стверджується, що попри те, що державний орган стабільно функціонує, має можливості для власного розвитку, – в системах управління персоналом та забезпечення його соціальної безпеки спостерігаємо недостатній розвиток мотиваційної підсистеми управління. Про це свідчать такі ознаки: не простежується чіткий взаємозв'язок між винагородою та результатами праці; методичні основи оцінювання персоналу є недосконалими. Це вимагає цілеспрямованих дій керівництва Управління екології та природних

ресурсів Тернопільської ОДА в напрямі посилення мотиваційної компоненти в управлінні персоналом та забезпеченні соціальної безпеки працівників.

7. Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА є суб'єктом, який забезпечує: свою екологічну безпеку і безпеку своїх працівників; екологічну безпеку Тернопільського регіону; безпеку виробничих об'єктів, які у цьому регіоні розміщені; населення Тернопільської області. Екологічна безпека Управління і його працівників забезпечується через систему організаційних, правових, економічних та соціальних заходів, зокрема: зміцнення екологічних знань працівників; проведення необхідної професійної підготовки або перепідготовки працівників, відповідальних за екологічну безпеку тощо.

На забезпечення екологічної безпеки Тернопільського регіону, самого Управління і його працівників спрямоване виконання досліджуваним державним органом функцій (регулятивної, інформаційної та ін.) та дотримання принципів (відповідальності, раціональності та ін.).

8. Вдосконалення механізму адміністрування соціальної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА можна досягти через вдосконалення інституційного супроводу адміністрування роботи персоналу, зокрема, адміністрування оцінки і мотивації персоналу.

Вдосконалення інституційного супроводу адміністрування оцінки і мотивації персоналу в досліджуваній організації повинно відбуватися через стратегізацію підходів до такого адміністрування. Алгоритм стратегування управління персоналом досліджуваної організації і її мотиваційною компонентою у роботі представлено такою етапністю: концептуалізація (стратегічне цілепокладання); прогнозування; сценування; моделювання (базуватиметься на сценарному підході); планування; проектування; контролінг.

9. Ідентифікуючи напрями вдосконалення механізму адміністрування екологічної безпеки Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА, автор вказує на те, що специфіку процесу такого вдосконалення обумовлюють декілька причин. По-перше, Управління екології

та природних ресурсів є структурним підрозділом Тернопільської ОДА і в межах Тернопільської області забезпечує в межах компетенції виконання покладених на нього завдань (щодо: здійснення управління та регулювання у сферах охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання природних ресурсів та ін.). По-друге, метою механізмів управління природокористуванням і екологічною безпекою є екологізації прийняття управлінських рішень на різних рівнях. По-третє, Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА в рамках адміністрування екологічної безпеки регіону має повноваження приймати управлінські рішення.

З урахуванням зазначеного, автор вказує на доцільність модернізації управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону. Власне, напрямом такого адміністрування має бути адміністрування екологічної безпеки самого Управління екології.

10. Об'єктом у системі модернізованого управління (адміністрування) збалансованим розвитком Тернопільського регіону має бути процес забезпечення збалансованого розвитку регіону, а його компонентами повинні стати: економічний, екологічний і соціальний.

Елементами системи модернізованого адміністрування збалансованим розвитком Тернопільського регіону як напряму вдосконалення адміністрування екологічної безпеки самого Управління екології мають стати принципи такого управління, до яких віднесено такі: інтеграції, партнерства, пріоритетності, пріоритетності, ефективності, гнучкості, відповідальності, прозорості, а базовими методами управління (оскільки головним суб'єктом модернізованого управління повинна бути держава) мають бути: правові, адміністративні і економічні.

Список використаних джерел

1. Амелічева Л.П. Концептуальні аспекти щодо систем соціальної безпеки та гідної праці в науці трудового права. Тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.). за ред. проф. М.І.Іншина, к.ю.н. І.С.Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2018. 191с. С. 8-11. URL: <http://ceslii.knu.ua/images/2018>
2. Аналіз чинної практики побудови системи оплати праці державних службовців. Крушельницька О. Інтернет-конференція «Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні» (Тернопіль, листопад 2019 року). URL: moip_kaf@tneu.edu.ua
3. Василенко В.А., Мирошник І.Э. Ситуационное и операционное управление в системе менеджмента: Учебное пособие. М.: МГУ, 2002. 388 с.
4. Василенко В.О., Шостка В.І., Клейменов О.М. Ситуаційний менеджмент. Навчальний посібник. Вид. 2-ге, виправлене та доповнене. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 372с.
5. Вишновецька С.В. Вплив соціальної безпеки на розвиток трудових відносин: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.). За ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 10-12.
6. Герберт А. Саймон. Адміністративна поведінка: Дослідження процесів прийняття рішень в організаціях, що виконують адміністративні функції. Пер. з англ. К.: Арт ЕК, 2001. 527с.
7. Гетьманцева Н. Д. Соціальна безпека як складова соціальної політики держави. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.). за ред. проф. М.І. Іншина, Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 27-31.
8. Гідна праця – як запорука соціальної стабільності та сталого розвитку країни. Публічне обговорення успішної реалізації на місцевому рівні «Стратегії подолання бідності» та Меморандуму про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016- 2019 років, Добропільський міський центр зайнятості, м. Добропілля. 19 жовтня

2016 року. URL: <https://don.dcz.gov.ua/novyna/gidna-pracya-yakzaporuka-socialnoyi-stabilnosti-ta-stalogo-rozvytku-krayiny>

9. Грішнова О.А. Соціальні інновації у трудових відносинах: суть, види, проблеми реалізації. О.А. Грішнова, Г.Ю.Міщук. Демографія і соціальна економіка. 2013. №2(20). с.167-178.

10.Данилишин Б., Куценко В. Соціальна безпека – підґрунтя сталого розвитку. Вісн. НАН України. 2010. № 1. С. 20-28.

11.Дзьобань О.П., Панфілов О.Ю. Національна безпека в контексті політичних засобів її забезпечення (соціально-філософський аспект). Нова парадигма (Альманах наукових праць). Вип. 35. Київ-Запоріжжя. 2004. С.111-119.

12. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія. О.Ф. Новікова, М.Є.Дейч, О.В.Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2013. 296 с.

13. Довгань Л.Є. Пріоритетні підходи до формування ефективного механізму управління підприємством. Л.Є.Довгань, Г.О.Дудукало. Актуальні питання сталого розвитку: зб. наук. праць з актуальних проблем економічних наук: у 2-х томах. Наукова організація «Перспектива». Х: Видавничий дім «Гельветика», 2016. Т.1. С. 148-155.

14. Доклад о Целях в области устойчивого развития, 2017 год, ООН, 60 с. URL: https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2017_Russian.pdf

15. Дудіна Н.В. Оплата праці у виробничих галузях США: досвід і перспективи використання в Україні. URL: <http://referatu.net.ua/newreferats/7569/181260>

16. Екологічна безпека підприємства. Правове регулювання. URL: https://protocol.ua/ru/ekologichna_bezpeka_pidpriemstva_pravove_regulyuvannya/

17. Еколого орієнтоване управління економікою як механізм забезпечення сталого розвитку. Архітектоніка управління збалансованим розвитком національної економіки. кол. монографія за ред. Желюк Т.Л. Тернопіль: Крок, 2017. 337 с.

18. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. URL:

http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

19. Зеркалов Д.В. Социальная безопасность: монография. К.: Основа, 2012. 530 с.
20. Кальницька М.А. Соціальна безпека: поняття та рівні дослідження. URL: global-national.in.ua › 26-vipusk-16-kviten-2017-r-2
21. Кодекс України про адміністративні правопорушення (редакція від 28.04.2020р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>
22. Козаченко Т.П. Загрози екологічної безпеки в системі національної безпеки України. nbuv.gov.ua › j-pdf › Npchdu_2016_281_269_16
23. Колєнов О. Стан правового забезпечення державної екологічної політики України. URL: [https://nucz.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol5/Visnyk_NUCZU_22_2016_2\(5\).pdf](https://nucz.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol5/Visnyk_NUCZU_22_2016_2(5).pdf)
24. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. К.: "Феміна", 1996. 64с.
25. Концепція Державної цільової програми сталого розвитку сільських територій на період до 2020 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 лютого 2010р. №121-р). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121-2010-%D1%80> (втратила чинність)
26. Костюченко О.Є. Соціальна безпека як результат інструментальної дії норм трудового права. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.). За ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 18-20.
27. Кривокульська Н.М. Керівник адміністративної служби: навч. пос. Тернопіль, ТНЕУ, 2015. 240с.
28. Кривокульська Н.М. Управління соціальною і екологічною безпекою діяльності: навчально-методичний комплекс. Тернопіль, ТНЕУ, 2015. 140с.
29. Кривокульська Н.М. Екологічний менеджмент: Навч. посібник. Тернопіль: Економічна думка, 2013. 212с.
30. Круп'як Л.Б., Круп'як І.Й. [Інноваційні механізми модернізації адміністрування діяльності організації в контексті підвищення професійної компетентності її персоналу](#). Державне управління: удосконалення та

розвиток, 2014. №8. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=744>

31. Кузьменко Г.В. Щодо розуміння соціальної безпеки: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.). За ред. проф. М.І.Іншина, К. 2017.С. 22-28. URL: <http://ceslii.knu.ua/images/2018>
32. Личенко І. Екологічна безпека як об'єкт адміністративно-правового забезпечення у нових соціально-політичних умовах. URL: <http://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2018/jun/13403/63.pdf>
33. Мельник К.Ю. Трудове законодавство та належний нагляд і контроль за його дотриманням як чинник забезпечення соціальної безпеки в Україні. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.). За ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 22-25.
34. Менеджмент организации: современные технологии. Под ред. Кузнецова Н.Т., Солдатовой И.Ю. Ростов на Дону: «Феникс», 2002. 480с.
35. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
36. Муніципальна екологічна діяльність: конспект лекцій. укладач Є.Ю.Черниш. Суми: Сумський державний університет, 2017. 69 с.
37. Основы теории управления: Учеб. пособие. Под ред. В.Н.Парахиной, Л.И.Ушвицкого. М.: Финансы и статистика, 2003. 560с.
- 38.Панфілов О.Ю., Смелянцев А.П. Соціальна безпека в контексті трансформаційних соціальних процесів. Наукові записки Харківського військового університету. Соціальна філософія, психологія. Харків: ХВУ, 2003 Вип. 3 (18). С. 44-51.
- 39.Панькова А.В. Оцінка ролі праці в системі соціальної безпеки: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.). за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ : ФОП Маслаков, 2018. С. 41-45.
- 40.Паращак О. Адміністрування соціальної і екологічної безпеки організації. Збірник тез всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки» (Тернопіль, 15 травня 2020 року).

41. Пирожков С. І. Концепція ризику та екологічна безпека. Довкілля та здоров'я. 2006. № 1. С. 12-15.
42. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.). за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ : ФОП Маслаков, 2018. 191с.
43. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII (редація від 05.12.2019р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
44. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25 червня 1991 року (редація від 18.12.2019р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12>
45. Про об'єкти підвищеної небезпеки: Закон України від 18 січня 2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2245-14>
46. Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994р. URL: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/T400400.html
47. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019>
48. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 р. №2469-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2018. № 31. С. 241.
49. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015р. № 889. URL: [zakon.rada.gov.ua > 889-19](https://zakon.rada.gov.ua/show/889-19)
50. Профіль гідної праці в Україні. МОП. Женева. 2011. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_154571.pdf
51. Реформування системи управління охороною праці. URL: <http://oppb.com.ua/news/reformuvannya-systemy-upravlinnya-ohoronoyu-praci>
52. Самойленко Н.М. Організація та управління в природоохоронній діяльності : навч. посіб. Н.М.Самойленко, Д.В.Райко, В.І.Аверченко. Харків: НТУ «ХП», Видавництво «Лідер», 2018. 174 с.

- 53.Сахарук І.С. Концепція гідної праці як складова соціальної безпеки. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.). За ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 27-31.
- 54.Сидорчук О.Г. Соціальна безпека: державне регулювання та організаційно-економічне забезпечення [Текст] : монографія. О. Г. Сидорчук. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2018. 492 с.
- 55.Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки: монографія. О.Ф.Новікова, О.Г.Сидорчук, О.В.Панькова. Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Інститут економіки промисловості. К.; Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018. 184с.
- 56.Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
- 57.Стратегія Державної екологічної політики України на період до 2020 року. URL: <http://www.menr.gov.ua/content/article/8328>.
- 58.Строган А.Ю. культурні права особи в національних та міжнародних нормативно-правових актах: порівняльний аналіз. Економіка та держава. 2008. № 8. С. 95.
- 59.Тищенко Г. В. Екологічне право : [навч. посіб.] К.: ТП Пресс, 2003. 256 с.
- 60.Цілі Сталого Розвитку: Україна: Національна доповідь. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. 174 с. URL: Теорія соціальної безпеки в контексті соціальної політики держави 11 <https://strategy2020.lg.ua/index.php/analitichni-materiali-i-doslidzhennya/27-tsili-stalogo-rozvitku-do-2030-roku>
- 61.Черчик Л. Управління кадровою безпекою в системі менеджменту персоналу підприємства. URL: [Article%20Text-43-1-10-20180221.pdf](http://www.menr.gov.ua/content/article/8328)
- 62.Яременко О.Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2016. Т. 1. № 2. С. 29-32.