

4. Податковий кодекс України: Закон України від 21 лист. 2021 р. № 2755. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/conv#Text> (дата звернення: 05.12.2021).

5. Порядок оформлення результатів документальних перевірок щодо дотримання податкового, валютного та іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на органи державної податкової служби, платниками податків – фізичними особами: наказ Міністерства фінансів від 14.03.13 р. № 395. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0607-13#Text>



Дурдас Вадим Васильович,
*аспірант Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського*

ПРОБЛЕМАТИКА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПОЖЕЖНОЮ ОХОРОНОЮ В СИСТЕМІ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ УКРАЇНИ: ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Міністерство оборони України – головний орган у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування і реалізує державну політику у військовій сфері, сфері оборони та військового будівництва [1 , ст. 15]. Україна має стратегічний курс, який закріплений Конституцією України – це шлях до повноправного членства в НАТО та інтеграцію в Європейський Союз [2 , ст. 116].

Всупереч вимогам чинного українського законодавства та європейської і світової практики, в системі Міністерства оборони України відсутній орган управління пожежною охороною, що не відповідає вимогам законодавства України та основним принципам країн-членів НАТО, які між іншим визначені в стратегіях національної безпеки цих країн [3; 5].

Резонансні пожежі в секторі оборони України, які ми спостерігаємо протягом останніх років, людські жертви та багатомільярдні збитки, втрачене управління сферою та відсутність відповідальності є цьому всьому результатом. У 2015 році оборонне відомство України за пасивної участі керівництва військових вогнеборців Збройних сил України вибрало помилковий напрямок розвитку. За основу частково була вибрана сучасна російська модель, а не модель провідних європейських країн [6].

На сьогодні ситуація критична, і якщо своєчасно не втрутитись, наслідки будуть катастрофічні, а з економічної точки зору незворотні.

Як приклад:

- будівництво (капітальний ремонт, реконструкція, технічне переоснащення) та введення в експлуатацію військових об'єктів і військової інфраструктури без урахування сучасних потреб оборонної системи, без залучення спеціалістів з питань пожежної безпеки сектору оборони України;

- застаріла пожежна (спеціальна) техніка, яка використала свій ресурс і не відповідає сучасним потребам і викликам, у тому числі і під час ведення російсько-української війни;

- відсутність кваліфікованих кадрів, поняття «військового експерта з питань пожежної безпеки», глибока багаторічна системна кадрова криза;

- провальна позиція Міністерства оборони України у питаннях контролю за новим будівництвом, технічним переоснащенням та реконструкцією військових об'єктів;

- відсутність законодавчо закріплених регламентів (документів) для самостійного функціонування органів пожежної охорони сектору оборони України, як наслідок, керівництво оборонного відомства не в повному обсязі володіє достовірною інформацією щодо стану пожежної безпеки в секторі оборони України.

Виникає запитання: Чому так сталося? Причина одна – відсутність органу управління пожежною охороною в системі Міністерства оборони України.

Основні шляхи вирішення цієї проблеми:

1. Внесення змін у Кодекс цивільного захисту України і визначення окремих завдань і функцій Військової пожежної охорони України. Вказана законодавча ініціатива

мала місце у переважній більшості європейських країн, зокрема у Польщі, Канаді, Великій Британії, Словаччині, Румунії, Хорватії, Латвії, Чехії, США.

2. Внесення змін в Закон України «Про національну безпеку і оборону України», а саме визначити додатково пожежну безпеку військових об'єктів як однієї зі складників національної безпеки України.

3. Створення за рахунок наявної чисельності військових пожежних Збройних сил України органу управління пожежною охороною сектору оборони України – Управління пожежної охорони та цивільного захисту Міністерства оборони України, яке підпорядкувати заступнику Міністра оборони України.

4. Проведення Аудиту діяльності органів пожежної безпеки Збройних Сил України у Міністерстві оборони України, Збройних силах України, Державній спеціальній службі транспорту.

5. Розроблення Концепції розвитку Військової пожежної охорони України, яка, у свою чергу, буде включати розробку Бюджетної програми «Забезпечення пожежної безпеки та протипожежного захисту в секторі оборони України», що дасть змогу вперше за всю історію незалежної України якісно та ефективно, а головне – стабільно, здійснювати державне фінансування заходів пожежної безпеки в системі Міністерства оборони України, як це визначено законодавством.

6. Організувати закритий цикл проєктування, будівництва та експлуатації військової інфраструктури в секторі оборони України.

7. Розробити (гармонізувати) та в перспективі ратифікувати стандартизовані документи НАТО (STANAG) з питань пожежної безпеки на території України і розпочати шлях у напрямку інтеграції і сумісності з військовими пожежними підрозділами країн-членів НАТО.

Ці першочергові кроки, за мінімальними підрахунками, дадуть можливість у майбутньому заощаджувати до 1 млрд. грн. оборонного бюджету щороку, поетапно провести оптимізацію пожежно-рятувальних підрозділів Збройних сил України та поступово інтегрувати їх у загальнонаціональну систему порятунку України, а в перспективі – активно брати участь у заходах гуманітарної допомоги іншим країнам, як приклад: Програма НАТО «Партнерство заради миру».

Після проведення аналізу діяльності виконання завдань та функцій Військової пожежної охорони 22 провідних країн світу та окремо в Організації північноатлантичного договору (НАТО), можна зробити висновок, що у всіх проаналізованих країнах в організаційно-штатних структурах центральних органів виконавчої влади, які відповідають за напрямок оборони, є органи пожежної охорони, а до складу їхніх Збройних Сил входять пожежні підрозділи.

За різними критеріями оцінки та аналізу, найбільш ефективна модель управління Військової пожежної охорони, яка дотична до сучасної України є військові вогнеборці Міністерства національної оборони Республіка Польща.

У всіх проаналізованих країнах на рівні Закону «Про пожежну охорону» та відомчих нормативно-правових актів велика увага приділяється питанням забезпечення пожежної безпеки, впровадження відповідного рівня протипожежного захисту на об'єктах нового будівництва, реконструкції та технічного переоснащення військових будівель і споруд та інших об'єктів інфраструктури, обладнання сучасними та ефективними системами протипожежного захисту всіх зразків озброєння та військової техніки, які постачаються в армію, відповідно до яких спеціалісти Військової пожежної охорони беруть участь на всіх стадіях – від розробки технічного завдання, експертизи проєктної документації до прийняття в експлуатацію.

Для порівняння в Міністерстві оборони України згадане питання не контролюється з питань пожежної безпеки жодною посадовою особою, внаслідок чого Міністерство оборони України витрачає величезний фінансовий ресурс так званим «ліцензованим організаціям», які не завжди є відповідальними та висококваліфікованими спеціалістами, здебільшого не є компетентними у військовій сфері, особливості відомчих нормативно-технічних документів

не враховують. Як результат величезні витрати та низька якість кінцевого результату. Як приклад, будівництво казарм поліпшеного планування в Україні, корупційні ризики та незадовільна інфраструктура оборонного відомства, що створює додаткове навантаження на Міністерство оборони України. А цим би могли і повинні були займатись відповідні спеціалісти Військової пожежної охорони України [4].

За позитивного вирішення згаданих проблемних питань у реалізації механізмів публічного управління та адміністрування пожежною охороною у секторі оборони України буде досягнуто абсолютно нових ефективних та якісних принципів і підходів у розбудові Військової пожежної охорони, які будуть відповідати сучасним викликам та загрозам національній безпеці, а не відлунням радянсько-російської системи цінностей та організації діяльності органів пожежної безпеки.

Під час розробки та вдосконалення будь-якої системи головна увага приділяється її функціям та відповідній структурі, регулюванню діяльності, логістиці та персоналу (кадрам). Навіть якщо є багато ініціатив, вони погано регулюються, реалізуються неоднорідно на території й об'єктах та часто залежать від людини. Відокремлення неперспективних кадрів забезпечує приплив особового складу в оборонну систему та покращує її вікову та кваліфікаційну структуру.

Порушена нами проблема є надзвичайно актуальною сьогодні. Пожежна безпека – це ціла галузь знань, це – наука! Основні постулати пожежної охорони супроводжують нас майже у всіх аспектах життя та повсякденної діяльності. З кожним роком військових спеціалістів у сфері забезпечення пожежної безпеки стає все менше! З 2008 року не здійснюється випуск офіцерів-вогнеборців для потреб Міністерства оборони України, що стало величезною кадровою кризою в цій галузі.

Як наслідок пожежі – людські втрати, знищене озброєння та військова техніка, багатомільярдні збитки, неякісне будівництво та розвиток військової інфраструктури тощо. А це все значно обмежує потенціал як української армії, так і держави в цілому.

Запропонована модель розбудови та впровадження в діяльність сектору оборони України Військової пожежної охорони – це той шлях і напрям державної політики, що дасть змогу розпочати процес розбудови і розвитку безпекових принципів і стандартів, які притаманні провідним європейським країнам.

Сумісність та інтеграція з країнами-членами НАТО у сфері пожежної охорони – це єдиний прийнятний стратегічний вектор у діяльності управління та адміністрування Військовою пожежною охороною України.

Так, є багато викликів та, напевно, і загроз, які будуть виникати на згаданому шляху, проте неминучість руху до визначеної мети – це почесне завдання, яке прямо впливає на життя понад двох з половиною тисяч військових вогнеборців України, а також членів їхніх сімей, які чесно і віддано виконують свій військовий обов'язок у боротьбі з вогняною стихією та заходів із її попередження в секторі оборони України, але на превеликий жаль, відчуваючи себе забутими та деякою мірою «другорядними». На нашу переконливу думку, настав час відродити ту належну шану військовим вогнеборцям України, на яку вони по праву заслуговують.

За належної підтримки з боку керівництва Міністерства оборони України та Головнокомандувача Збройних сил України, нам вдасться досягти найвищих результатів, а найголовніше – забезпечити збереження людського життя та здоров'я.

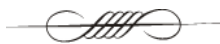
Список використаних джерел

1. Про національну безпеку України: Закон України № 2469-VIII *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2018, № 31, ст. 241.
2. Про внесення змін до Конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору): Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2019, № 9, ст. 50.
3. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 №5403-VI URL: zakon.rada.gov.ua.

4. Про затвердження Положення про Міністерство оборони України: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 листопада 2014 року № 671 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 19 жовтня 2016 року № 730).

5. Питання Міністерства оборони України: Наказ Міністерства оборони України від 22.09.2020 № 346.

6. Про внесення змін до наказу Генерального штабу Збройних Сил України від 16.05.2011 № 90: Наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 13.11.2017 № 393.



Желіховська Майя Василівна,

*кандидатка економічних наук,
доцентка кафедри економіки підприємства і підприємництва
Хмельницького національного університету,*

Желіховський Артур Леонідович,

здобувач вищої освіти Хмельницького національного університету

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Мета корпоративної культури – забезпечення високої дохідності підприємства за рахунок максимізації ефективності виробничого менеджменту та якісного поліпшення діяльності підприємства в цілому за допомогою удосконалення управління людськими ресурсами для забезпечення лояльності співробітників до керівництва і прийнятих ним рішень; виховання у працівників ставлення до підприємства як до свого дому; розвитку здатності і в ділових, і в особистих стосунках спиратися на встановлені норми поведінки, вирішувати будь-які проблеми без конфліктів.

Корпоративна культура – це система цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник фірми та які передбачають його поведінку, обумовлює характер життєдіяльності організації. Корпоративне управління не має безпосереднього відношення до оперативного і тактичного управління компанією, але останнім часом включається у стратегічне управління. Предметом корпоративного управління є контроль за здійсненням корпоративних дій.

Необхідність корпоративного управління обумовлена тим, що бізнес як власність належить принципалам (власникам, інвесторам), а права керування цим майном делеговані агентам – раді директорів і менеджменту, що породжує асиметрію інформації та пов'язані з нею агентські витрати, що виражаються в діях менеджменту, не спрямованих на задоволення інтересів власників.

Використання інновацій дозволяє підвищити не тільки ефективність окремих складників корпоративної структури, а й за належної уваги інтеграційним процесам – всієї корпоративної системи управління. Це обумовлює підвищений інтерес суспільства, зокрема вчених і практиків, до шляхів ефективного формування корпоративної системи управління інноваціями промислового підприємства [1, с. 39].

Багато сучасних підприємців не знають і не розуміють можливостей корпоративної культури, а тому не застосовують її у своїй професійній діяльності, втрачаючи, таким чином, дуже важливий управлінський ресурс. Відсутність корпоративної культури в подібних «просунутих» фірмах призводить не тільки до хаосу всередині самої організації, але відбивається і на якості обслуговування клієнтів. Постійне ниття і скарги з боку співробітників, їхнє небажання працювати сумлінно, відсутність поваги до організації, в якій працюють, низький професійний рівень, висока плинність кадрів, хамство щодо тих, кого обслуговують – ось неповний перелік ознак, які доводять відсутність в організації корпоративної культури.