

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет економіки та менеджменту
(повна назва факультету)
Кафедра менеджменту та адміністрування
(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

бакалавра
(назва освітнього ступеня)

на тему: «Удосконалення організації діяльності державного підприємства, на
прикладі Львівсько-Волинського воєнізованого гірничорятувального (аварійно-
рятувального) загону»

Виконав(ла): студент(ка) 4 курсу групи БАЗ-41
спеціальності 281 Публічне управління та
адміністрування
(шифр і назва спеціальності)

Гурик Ю. Т.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник Линдюк О. А.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Нормоконтроль Мосій О. Б.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Завідувач
кафедри Сороківська О. А.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Рецензент Андрушків Б. М.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Тернопіль
2025

АНОТАЦІЯ

Гурик Ю. Т. Удосконалення організації діяльності державного підприємства, на прикладі Львівсько-Волинського воєнізованого гірничорятувального (аварійно-рятувального) загону

Кваліфікаційна робота бакалавра: 71 сторінка, 13 рисунків, 14 таблиць, 1 додаток, 30 літературних джерел.

Об'єкт дослідження – діяльність підприємства.

Предмет дослідження – організація діяльності підприємства.

Мета роботи – вивчити особливості організації діяльності державного підприємства Львівсько-Волинського ВГРЗ і запропонувати шляхи її вдосконалення.

Методи дослідження – метод абстрагування; метод дедукції; логічний метод; метод спостереження; метод аналізу; метод вимірювання; метод порівняння; метод синтезу; системний підхід та інші.

Запропоновано створення кімнати психологічного розвантаження для зниження рівня стресу у працівників та впровадження посади фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ з метою налагодження зв'язків з громадськістю як напрямки вдосконалення організації діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ.

Запропоновані рекомендації можуть бути впроваджені в діяльність державних підприємств подібного виду.

Ключові слова: державне підприємство; організація діяльності; пожежна служба; психологічне розвантаження; зв'язки з громадськістю.

SUMMARY

Huryk Yu. Improvement of the organization of a state enterprise's activities: Lviv-Volyn militarized mining rescue (emergency rescue) unit as a case study

Qualifying bachelor paper consists of 71 pages, 13 figures, 14 tables, 1 appendix and 30 references.

The subject of paper is enterprise's activities.

The object of paper is organization of enterprise's activities.

The aim of paper is to investigate the peculiarities of the organization of the state enterprise activities - Lviv-Volyn militarized mining rescue (emergency rescue) unit and to suggest ways it's improvement.

The results are obtained with the following research methods: abstraction method; deduction method; logical method; observation method; analysis method; measurement method; comparison method; synthesis method; system approach and others ones.

The main ways to improve the organization of activities of Lviv-Volyn militarized mining rescue (emergency rescue) unit have been proposed, such as to create a psychological relief room for employees' stress levels reduction and to introduce the position of a specialist in public relations and media relations in order to establish public relations sphere.

The proposed recommendations can be implemented in the activities of such type state enterprises.

Key words: state enterprise; organization of activities; fire service; psychological relief; public relations.

ЗМІСТ

Вступ.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА	7
1.1 Особливості організації діяльності сучасного підприємства	7
1.2 Державні підприємства в Україні і в західних країнах	12
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЬВІВСЬКО- ВОЛИНСЬКОГО ВОЄНІЗОВАНОГО ГІРНИЧОРЯТУВАЛЬНОГО (АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНОГО) ЗАГОНУ	19
2.1 Загальна характеристика досліджуваного підприємства	19
2.2 Аналіз організації діяльності Львівсько-Волинського воєнізованого гірничорятувального (аварійно-рятувального) загону	32
РОЗДІЛ 3 ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЬВІВСЬКО- ВОЛИНСЬКОГО ВОЄНІЗОВАНОГО ГІРНИЧОРЯТУВАЛЬНОГО (АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНОГО) ЗАГОНУ	40
3.1 Обґрунтування доцільності створення кімнати психологічного розвантаження на досліджуваному підприємстві	40
3.2 Формування системи зв'язків з громадськістю для Львівсько- Волинського ВГРЗ	46
РОЗДІЛ 4. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ	56
4.1 Наслідки надзвичайних ситуації при аварії на вибухонебезпечних об'єктах	56
4.2 Види та порядок проведення інструктажів з охорони праці на підприємстві	59
Висновки	63
Бібліографія.....	67
Додатки	71

ВСТУП

Актуальність теми роботи полягає тому, що сучасне підприємство працює в складному і мінливому світі. В цьому світі постійно відбуваються зміни економічної ситуації, новації технологічного світу, глобалізація ринків і інтенсифікація конкуренції. Саме розуміння особливостей організації діяльності сучасного підприємства, зокрема державного, дає змогу формувати адекватні управлінські рішення, підвищувати ефективність діяльності та залишатись конкурентоспроможним у час змін. Ці знання є основою для побудови стратегії розвитку підприємства, адаптації до викликів майбутнього і досягнення сталого успіху в діяльності.

Багато праць науковців присвячено вивченню організації діяльності сучасного підприємства, зокрема державного. Серед науковців, що працювали над такою тематикою, можна виділити Веретенникова Г. Б., Томах В. В., Геращенко І. М. [1], Кожемяченко О. О. [3], Машлій Г. Б., Пальцан М. М. [4], Іванюта В. В. [11], Савіцька В. В. [14] та багато інших.

Мета роботи – вивчити особливості організації діяльності державного підприємства Львівсько-Волинського ВГРЗ і запропонувати шляхи її вдосконалення.

Завдання роботи включають:

- 1) провести дослідження теоретичних основ організації діяльності державного підприємства;
- 2) здійснити аналіз організації діяльності державного підприємства - Львівсько-Волинського ВГРЗ;
- 3) запропонувати напрями вдосконалення діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ;
- 4) здійснити дослідження питань щодо наслідків надзвичайних ситуації при аварії на вибухонебезпечних об'єктах та видів і порядку проведення інструктажів з охорони праці на підприємстві.

Об’єкт дослідження – діяльність підприємства.

Предмет дослідження – організація діяльності підприємства.

Методи дослідження: метод абстрагування; метод дедукції; логічний метод; метод спостереження; метод аналізу; метод вимірювання; метод порівняння; метод синтезу; системний підхід та інші.

Практичне значення роботи полягає в тому, що провівши дослідження особливостей організації діяльності сучасного державного підприємства, а також оцінивши організацію діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ, були визначені напрями вдосконалення діяльності досліджуваного підприємства, які можна рекомендувати до впровадження для підприємств подібного виду.

Інформаційна база роботи: законодавчі і нормативні акти, статті науковців, підручники, монографії, посібники, статистична інформація, інтернет-джерела, документи і інформація Львівсько-Волинського ВГРЗ.

Структура та обсяг роботи. Робота включає вступ, чотири розділи, висновки. Робота містить 71 сторінка тексту, 13 рисунків, 14 таблиць, 1 додаток. Бібліографія включає 30 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Особливості організації діяльності сучасного підприємства

Сучасні підприємства є самостійними у виборі виду діяльності, визначенні виробничої програми, оцінці обсягів необхідних ресурсів і виборі джерел постачання, налагодженні системи збуту виготовленої продукції та послуг, а також вони самостійно можуть визначати необхідні заходи для підвищення ефективності власної діяльності. Проте економічний результат діяльності і фінансовий стан підприємства залежить від системи організації її діяльності, при чому тут потрібно врахувати такі принципи як гнучкість, оптимальність, мобільність, соціальну відповідальність, конкурентоспроможність тощо.

Діяльність сучасного підприємства можлива тільки тоді, коли постійно відбувається взаємодія усіх виробничих факторів, які носять назву ресурсів. Проте підприємство завжди працює в умовах обмежених ресурсів. В зв'язку із цією ситуацією науковці виділяють три варіанти подальшої діяльності і отриманих результатів [1, с. 79]:

- варіант 1 – максимізувати, тобто відповідно до вказаного обсягу ресурсів потрібно виготовити найбільшу кількість за обсягом продукції чи послуг;
- варіант 2 – мінімізувати, тобто виготовити і реалізувати певний обсяг продукції чи послуг, витративши найменшу кількість ресурсів;
- варіант 3 – оптимізувати, тобто здійснювати діяльність таким чином, щоб витрати і результати діяльності знаходились в певному оптимальному співвідношенні.

Сучасне підприємство власну діяльність будує таким чином, щоб отримувати прибуток або потрібні результати. При цьому підприємство буде виготовляти продукцію або надавати послуги. Проте підприємства виробничої сфери і сфери

послуг різняться. В табл. 1.1 подано перелік відмінностей між такими підприємствами.

Таблиця 1.1 – Відмінності між підприємствами виробничої сфери і сфери послуг

№ п/п	Відмінні ознаки
1	2
1	В підприємстві сервісу споживач зазвичай присутній у процесі надання послуги, тобто контакт між надавачем послуги і її споживачем набагато тісніший, ніж між виробником продукції і її споживачем
2	Для підприємств сфери послуг характерний високий рівень індивідуалізації обслуговування, враховуючи індивідуальні вимоги споживача. Водночас продукцію підприємства виготовляють відповідно до стандартів чи типових вимог
3	Процес надання послуг зазвичай більш трудомісткий, ніж процес виготовлення продукції

Джерело: сформовано автором на основі [1, с. 80]

Характеризуючи підприємство, сучасна наука вказує, що підприємство є системою, тобто цілим, яке складається із частин, що має на меті цілеспрямовану діяльність [1, с. 80-81]. Визначено такі характерні властивості системи:

- система прагне до самозбереження;
- для успішного функціонування система потребує управління;
- елементи і підсистеми, що входять до складу системи, формують складну залежність і зв'язок між собою.

Підприємство як економічна система має ряд особливостей, що відрізняє його від інших систем. До цих особливостей можна віднести [1, с. 81]:

- параметри системи нестабільні і поведінка системи випадкова;
- система в конкретних умовах є унікальною і непередбачуваною, що пов'язано із участю в системі людини;
- система має граничні можливості, що пов'язано із обмеженнями щодо ресурсів;
- система здатна змінювати власну структуру і формувати поведінкові варіанти;
- система може протистояти чинникам, що руйнують її;

- система може пристосовуватись до мінливих умов;
- система потребує формулювання цілей.

Причиною створення підприємства, як економічної системи, є поява попиту від потенційних споживачів на певну продукцію чи послуги на ринку. Фактично економічна система має бути пристосованою, щоб задовільняти попит споживачів у певному товарі чи послугі. Як економічну систему можна розглядати різні рівні підприємства, наприклад, рівень окремого робочого місця, окремого підрозділу чи всього підприємства [1, с. 81].

Кожна економічна система включає різні ресурси. Різновиди ресурсів, що потрібні для успішного функціонування економічної системи, зображено на рис. 1.1.



Рисунок 1.1 – Види ресурсів економічної системи

Джерело: [1, с. 81]

Охарактеризуємо кожен із видів економічної системи.

Кадрові ресурси – це працівники, що працюють в економічній системі і сприяють виготовленню продукції чи послуг. Їх можна описати відповідно до професійних, кваліфікаційних, демографічних характеристик. Також працівники мають бути здатними до професійного зростання і адаптовуватись до змін як зовнішнього середовища, так і цілей чи процесів системи [1, с. 81-82; 2].

Технічні ресурси – їх можна охарактеризувати за допомогою таких критеріїв, як ступінь прогресивності та гнучкість техпроцесів виготовлення продукції чи

виконання послуг, можливість подальшого вдосконалення техпроцесів, наявність інноваційних розробок як в сфері продукції чи послуг, так і в сфері техпроцесів.

Просторові ресурси – описують розміри і особливості виробничих площ та всієї території підприємства, вказують на наявність і особливості різних видів комунікацій, на можливість їх розширення і зміни призначення тощо.

Ресурси організаційної структури управління – дозволяють охарактеризувати організаційну структуру економічної системи (підприємства) з точки зору гнучкості і адаптивності керівної системи, якості прийняття управлінських рішень, економічності оргструктури та інших критеріїв.

Інформаційні ресурси – описуються характер інформації про різні дані, наприклад про стан економічної структури (підприємства) і її про зовнішнє середовище. Також при характеристиці даних ресурсів досліджують можливість підвищення якості інформації, що застосовується, по різних критеріях, наприклад, по критерію достовірності чи насиченості цінними даними тощо.

Фінансові ресурси – можна охарактеризувати по критеріях стану активів, ліквідності тощо. Також до критеріїв оцінки даних ресурсів можна віднести наявність кредитних ліній та інші.

Наявність на якість різних ресурсів для економічної системи є важливими показниками. Проте тут не менш важливою є їх взаємодія, що виступає запорукою отримання високих результатів від діяльності всього підприємства [1, с. 82]. Таким чином, результативність діяльності підприємства можна отримати тільки при умові якісної організації діяльності як окремих підрозділів і бізнес-процесів, так і всього підприємства.

Організація діяльності підприємства передбачає впорядкування і удосконалення усіх процесів, що є основою і забезпечують функціонування підприємства. Фактично організація діяльності налагоджує і забезпечує фінансово-господарську діяльність підприємства [1, с. 82].

Організація діяльності підприємства – це сукупність правил, процесів і дій, які направлені на те, щоб оформити діяльність підприємства, визначити порядок поєднання праці і ресурсів, що в результаті призведе до зростання ефективності

діяльності і отримання високих прибутків і результатів. За допомогою організації діяльності підприємства відбувається впорядкування процесів виготовлення продукції і послуг для досягнення головної мети – задоволення потреб суспільства [3, с. 7-8].

Важливою складовою організації діяльності підприємства науковці вважають виробничі сили – тобто сили і засоби, що дозволяють вести діяльність, а також є важливими елементами будь-яких видів діяльності. Виробничі сили включають засоби виробництва (діяльності) і людей (персонал) [1, с. 82].

Засоби виробництва поділяються на знаряддя і предмети праці. До знарядь праці відносять різні засоби, за допомогою яких працівник зможе впливати на навколишній світ і на предмет праці. До знарядь праці відносять машини, обладнання, інструменти, апарати тощо.

Предмети праці включають той об'єкт, на який людина (працівник) має докласти зусилля з метою його зміни. Іншими словами предметом праці є той об'єкт, на який має бути спрямована праця людини з метою виготовлення готового продукту. До предметів праці відносять сировину, матеріали, напівфабрикати, комплектуючі, паливо тощо.

Люди (персонал) – це колектив працівників, що працюють на підприємстві і виконують посадові функції, які прописані в їх трудових договорах або контрактах [2]. Працівники можуть бути об'єднані у формальні та неформальні групи. Всередині підприємства вони формують соціально-психологічний клімат та організаційну культуру.

Таким чином, діяльність підприємства можна описати за допомогою такої формули, що подана на рис. 1.2.

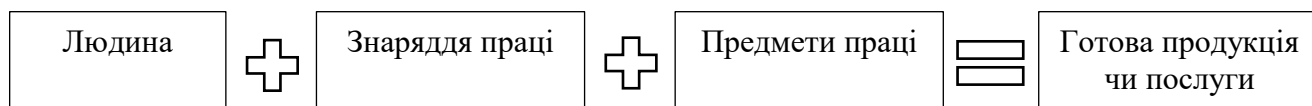


Рисунок 1.2 – Схематична зображення процесів діяльності підприємства

Джерело: сформовано автором на основі [1, с. 82]

Таким чином, організація діяльності підприємства передбачає поєднання та забезпечення взаємодії різних елементів діяльності, встановлення зв'язків і узгодження дій учасників процесів на підприємстві, створення організаційних умов, в межах яких відбувається реалізація економічних і соціальних потреб й інтересів працівників та інших учасників, які мають стосунок до підприємства.

1.2 Державні підприємства в Україні і в західних країнах

Державні підприємства і управління ними – це важливе питання для будь-якої держави. Щодо України, то згідно чинного законодавства державні підприємства – це підприємства, що діють на підставі державної власності (Господарський кодекс, ст. 63) [6]. В свою чергу ст. 22 Господарського кодексу вводить таке поняття як «суб'єкти господарювання державного сектора економіки». Відповідно до закону ними є «суб'єкти, що діють на підставі лише державної власності, а також суб'єкти, державна частка у статутному фонді яких перевищує п'ятдесят відсотків чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на господарську діяльність цих суб'єктів» [6].

Діяльність всіх підприємств, зокрема державних, регулює Господарський кодекс України [6]. Окремим законом, що регулює діяльність виключно державних підприємств, є Закон України «Про управління об'єктами державної власності» [7]. Проте в серпні 2025 року обидва закони втратять чинність. Натомість на перехідний трьохрічний період (до серпня 2028 року) діяльність усіх підприємств буде регулювати Закон України «Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань юридичних осіб» [8]. Проте незалежно від ситуації чинним законодавством регулюється створення, управління, ведення діяльності та ліквідація державних підприємств.

Якщо проаналізувати кількість державних підприємств в Україні, то вона порівняно невелика (табл. 1.2).

Таблиця 1.2 – Кількість і частка державних підприємств в загальній кількості підприємств в Україні протягом 2019-2024 років

Показники	Роки					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7
Загальна кількість підприємств, одиниць	1350627	1395448	1437009	1464953	1495879	1525085
Кількість державних підприємств, одиниць	3750	3713	3664	3526	3391	3291
Частка державних підприємств в загальній кількості підприємств, %	0,28	0,27	0,25	0,24	0,23	0,22

Джерело: сформовано автором на основі [9]

Як бачимо, протягом 2019-2024 років загальна кількість підприємств в Україні зростала. Протягом дослідженого періоду відбувалося зменшення кількості державних підприємств із одночасним зменшенням їх частки в загальній кількості підприємств в нашій країні. Така тенденція пояснюється тим, що щороку зменшується кількість працюючих підприємств. Також щороку зменшується кількість прибуткових підприємств. Так, на початок 2024 року з усіх державних підприємств працювати тільки 854 підприємства (27% загальної кількості), були прибутковими 475 державних підприємств (15% загальної кількості), не працювали аж 1736 підприємств (56% загальної кількості) і 17% або 526 державних підприємств не звітували про власну діяльність [10].

Щоб вирішити ситуацію із ефективністю державних підприємств, що склалась в Україні, уряд планує зменшити кількість державних підприємств і залишити у державній власності 100 підприємств, а решту – або приватизувати (стосується нестратегічних підприємств), або вдосконалити управління (стосується стратегічних підприємств) [10].

Якщо розглядати досвід західних країн щодо функціонування державних підприємств, то для сучасних українських і західних підприємств є багато спільного. Так, особливістю державних підприємств є те, що власником підприємства є держава, проте підприємством управляє не держава, а певна сукупність органів державної влади, через які вона і здійснює функції власника і господаря. Вказані функції виконують держслужбовці чи працівники апарату, яких держава найняла. Жоден з найнятих державою працівників не стає власником державного підприємства, саме тому вони не можуть виконувати головних функцій власника: присвоєння доходів та розпорядження майном і доходами на власний розсуд. Фактично найняті держслужбовці як представники держави можуть розпоряджатись майном лише від її імені і за її дорученням [11].

Держава визначає межі представницької самостійності для найнятого працівника, що управлятиме державним підприємством. Даний працівник буде залишатися розпорядником майна підприємства лише до тих пір, поки він працює на державу. Як підсумок вище сказаного, можна вказати, що представники держави мають управляти державними підприємствами таким чином, щоб усі об'єкти власності приносили користь державі [11].

Ще однією особливістю державних підприємств є те, що не завжди можна дати однозначну оцінку в питанні їх ефективності. Держава, як господарський суб'єкт зазвичай є менш ефективною, ніж інші суб'єкти господарювання, особливо приватні. Це часто пов'язано із тим, що державне майно є досить інертне, не має запасу міцності і є проблеми із адаптацією до нових умов зовнішнього середовища [11].

До державної власності зазвичай відносять об'єкти інфраструктури (наприклад, енергосистеми, комунікації, транспортні системи, авіаційні компанії, аеропорти тощо). Дані об'єкти часто не дають прибутків або одержаний прибуток досить невеликий, тому приватний бізнес не завжди хоче займатись подібною власністю і вона залишається державною. Проте тут потрібно вказати, що подібні об'єкти не є прибутковими не тому, що вони належать державі, а навпаки, вони належать державі, бо їх цінність не в прибутковості, а в тому, що об'єкти

виконують важливі для держави функції – задоволення суспільних потреб чи надання послуг населенню за низькими тарифами [11].

Державні підприємства, як інші публічні організації, можуть мати специфічні зв'язки із зовнішнім середовищем [12, с. 5-6]. Це пов'язано з тим, що багато із них виробляють суспільні блага і надають суспільно важливі послуги. Також сектор державних підприємств має вищий рівень монополізації, ніж різні галузі приватного бізнесу. Діяльність державних підприємств потрібно ретельно контролювати і від підприємств чекають чесності, справедливості, прозорості і відкритості. Характерними рисами зовнішнього середовища державних підприємств є:

- частіші випадки відсутності ринків для результатів функціонування;
- опора на бюджетні кошти як джерело фінансування, що може бути причиною для відсутності стимулів підвищити ефективність діяльності;
- присутність складних формально-правових обмежень для контролю діяльності зі сторони контрольно-наглядових органів, що веде до обмежень самостійності керівників у прийнятті рішень щодо майбутнього підприємства;
- більш сильний зовнішній політичний тиск, що вимагає появи підтримки зі сторони клієнтів чи інших груп зацікавлених сторін.

Якщо проаналізувати правовий статус державних підприємств, то в жодній країні немає єдиного документу, за допомогою якого відбувалось регулювання діяльності державного підприємства. Для створення і подальшого функціонування підприємства державні установи (найчастіше міністерства і відомства) видають спеціальні постанови, в яких описано особливості контролю і управління державним підприємством зі сторони держави, а також вказано яким чином мають регулюватись його фінансові і майнові стосунки із державою та ринком. Так, наприклад, у Великобританії прийнята система законів про державні підприємства і компанії і на цій основі відбулося повне моделювання поведінки всього державного сектору, враховуючи особливості кожного підприємства. У Великобританії важлива роль при цьому належить галузевим міністерствам, але їх

роль не давати цінні вказівки, а контролювати дотримання законодавства державними підприємствами [11].

Умовно державні підприємства прийнято ділити на 3 категорії [11]:

- 1) бюджетні підприємства;
- 2) державні корпорації;
- 3) змішані акціонерні товариства.

Частка бюджетних підприємств в економічно розвинутих країнах становить 0-1,5% (в окремих країнах і до 2%). Винятками є верфі, служби зв'язку, арсенали [11]. Проте бюджетні підприємства не можуть займатись бізнесовою діяльністю, бо їм не притаманні юридичні і економічна самостійність. Вони входять до складу системи державного адміністративного управління, підпорядковуються міністерству чи органу місцевого самоврядування, навіть можуть входити до складу певного органу влади як структурний елемент. Такі підприємства не сплачують податків, не отримують прибутків, а їх діяльність регулюється і фінансується державним бюджетом. Керівники бюджетних підприємств призначаються певним державним органом і вважаються звичайними держслужбовцями.

В економічно розвинутих країнах починаючи з середини минулого століття почався процес перетворення державних підприємств на конкурентний режим господарювання. Фактично відбулося створення державно-приватних підприємств (вони поширені у Великобританії, Франції, США та інших країнах). Перевагами такого типу державних підприємств є те, що можна поєднати переваги і волю, що має бізнес-підприємство, із реалізацією на мікрорівні політики держави [11].

В світі рівні країни мають різну частку державних підприємств в різних секторах економіки. І багато з цих підприємств мають комерційну спрямованість. Так, наприклад, Австрія має найбільшу частку державних підприємств серед західних країн – 28%. В Австрії до складу державних входять підприємства у видобувній, обробній і хімічній промисловості, також підприємства неакціонерного типу – у водо-, газо- і енергопостачанні (так звані природні монополії). Також в Австрії функціонують державні банківські центри у

фінансовому секторі господарства. Загалом в країні працює велика кількість державно-приватних підприємств з високою часткою участі держави в капіталі на всіх рівнях [11].

Державні підприємства, які мають на меті отримання прибутку, тобто комерційної спрямованості, фахівці поділяють на дві групи [11]:

- 1) державні корпорації;
- 2) змішані акціонерні товариства.

Державні корпорації вважають найпоширенішою формою державних підприємств. Характерними їх рисами є те, що вони мають господарську самостійність, а держава лише контролює їх діяльність. Управління державними корпораціями здійснюють трудові колективи чи окремі особи на умовах, що прописані в контрактах.

Ще однією дуже поширеною організаційно-правовою формою державного виробництва є публічні корпорації. Їх створюють на основі урядових наказів у формі акціонерних товариств. В таких товариствах всі акції належать державі, а не органу державного управління. Публічні корпорації не входять до системи органів держуправління, вони лише погоджують з ними власну діяльність. Також органи держуправління контролюють публічні корпорації. Керівників публічних корпорацій призначає держава, проте жоден керівник не є держслужбовцем. За потреби публічні корпорації можна перетворити на змішані акціонерні товариства.

Таким чином, державні корпорації здійснюють власну комерційну діяльність на підприємницьких засадах, але в межах планів, які розробляють відповідні міністерства та відомства. Економічну діяльність державні корпорації здійснюють на основі власного капіталу, джерелами формування якого є державні фонди, їх капітал і прибуток, а також позикового капіталу, який залучають за допомогою випуску облігацій, кредитів з банків та інших джерел фінансування. Проте обсяги позикових коштів зазвичай обмежують, що може стати проблемою для маневрування фінансовими ресурсами корпорації.

Змішані компанії можуть бути створені як акціонерні товариства чи рідше як товариства з обмеженою відповідальністю. Їх акції можуть належати як державі,

так і приватним особам (юридичним і фізичним). В своїй діяльності змішані акціонерні товариства опираються на закони, що регулюють діяльність акціонерних товариств. Змішані товариства працюють на комерційній основі поряд із приватними компаніями, хоча можуть мати певні преференції у вигляді державних субсидій, пільгового режиму отримання імпорتنих ліцензій, гарантій на поставку за фіксованими цінами сировини чи напівфабрикатів (особливо з інших державних підприємств), ринку збуту для продукції, експортних дотацій та інші.

Власний капітал змішаних товариств включає акціонерний капітал, капіталізований прибуток, емісійний дохід (при умові, що їх акції і облігації можуть бути реалізовані на ринку цінних паперів). Власники цих акціонерних товариств (держава та приватні особи) можуть отримувати дивіденди. Також компанії можуть користуватись позиковим капіталом і їх можливості в цьому ширші порівняно із державними корпораціями.

Всі державні підприємства західних країн зобов'язані подавати річні звіти про фінансову і виробничо-господарську діяльність. Це дає змогу відповідним державним органам та самій державі контролювати їх діяльність та при потребі реорганізовувати чи ліквідовувати ці підприємства.

Ще однією важливою особливістю державних підприємств західних країн є те, що вони не лише працюють для максимізації прибутків. Часто для цих підприємств норма прибутковості є невисокою чи від'ємною і для покриття збитків держава залучає кошти державного бюджету. Головна мета діяльності державних підприємств – задоволення суспільних потреб.

Таким чином, державні підприємства – це важлива частина системи господарювання держави. Проте в Україні дана сфера на даний момент часу переживає ряд труднощів, пов'язаних із неефективною організацією діяльності і неефективним управлінням підприємствами. Державні підприємства західних країн перебувають в кращому стані, проте і їх діяльність потрібно постійно вдосконалювати.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЬВІВСЬКО-ВОЛИНСЬКОГО ВОЄНІЗОВАНОГО ГІРНИЧОРЯТУВАЛЬНОГО (АВАРІЙНО- РЯТУВАЛЬНОГО) ЗАГОНУ

2.1 Загальна характеристика досліджуваного підприємства

Львівсько-Волинський воєнізований гірничорятувальний (аварійно-рятувальний) загін (скорочена назва Львівсько-Волинський ВГРЗ) створений 26 листопада 2005 року. Дане підприємство – це професійний гірничорятувальний підрозділ Державної воєнізованої гірничорятувальної служби (скорочено – ДВГРС) у вугільній промисловості України, є складовою частиною вказаної служби і підпорядковується Міністерству енергетики України. Діяльність досліджуваного підприємства координує Центральний штаб ДВГРС [16].

Львівсько-Волинський ВГРЗ є складовою частиною сил цивільного захисту функціональної підсистеми безпеки вугільно-промислового комплексу єдиної системи цивільного захисту. Метою створення даної системи є захист працюючого персоналу і територій підприємств вугільно-промислового комплексу від надзвичайних ситуацій (скорочено НС), що можуть трапитись як в мирний час, так і в особливий період, а також забезпечення готовності сил і засобів, що підпорядковуються силам цивільного захисту, діяти задля запобігання і реагування на надзвичайні ситуації.

Керівником досліджуваного підприємства є Яворський Ігор Іванович.

Юридична адреса підприємства – вул. Львівська, 15, м. Шептицький, Львівська обл., 80100.

Організаційно-правова форма господарювання досліджуваного підприємства – державне підприємство.

Вид діяльності досліджуваного підприємства (за КВЕД) – 84.25 Діяльність пожежних служб.

Спрямованість основної діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ на забезпечення обслуговування українських підприємств вугільної галузі вказує на такі основні завдання досліджуваного підприємства [17]:

- під час виникнення НС проводити аварійно-рятувальні та інші невідкладні роботи;
- ліквідовувати наслідки небезпечних подій і НС;
- виконувати роботи по запобіганню появі і мінімізації наслідків як техногенних, так і природних НС, а також роботи, що передбачають захист працівників і об'єктів, що обслуговуються, від зазначених ситуацій;
- здійснювати захист довкілля та локалізувати зону впливу шкідливих і небезпечних чинників, що можуть виникнути під час аварій;
- виконувати інші роботи, для виконання яких потрібні засоби захисту органів дихання і спеціальне оснащення.

Таким чином, з метою виконання поставлених перед підприємством завдань Львівсько-Волинське ВГРЗ має такі основні функції, перелік яких подано на рис. 2.1.

Львівсько-Волинський ВГРЗ – це державна спеціалізована (воєнізована) аварійно-рятувальна служба, яка відповідно до Положення про Львівсько-Волинський ВГРЗ (що затверджена наказом Міненерго від 27.12.2024 року №492) в установленому порядку здійснює обслуговування гірничих підприємств, не дивлячись на їх форму власності, в період їх існування і діяльності, зокрема будівництва, експлуатації, реконструкції, консервації чи ліквідації [17].

Відповідно до Наказу Міненерго України 09 березня 2023 № 82 «Про визначення підприємств ПЕК критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період» Львівсько-Волинський ВГРЗ визначено критично важливим підприємством для функціонування економіки і забезпечення життєдіяльності населення в особливий період [16].

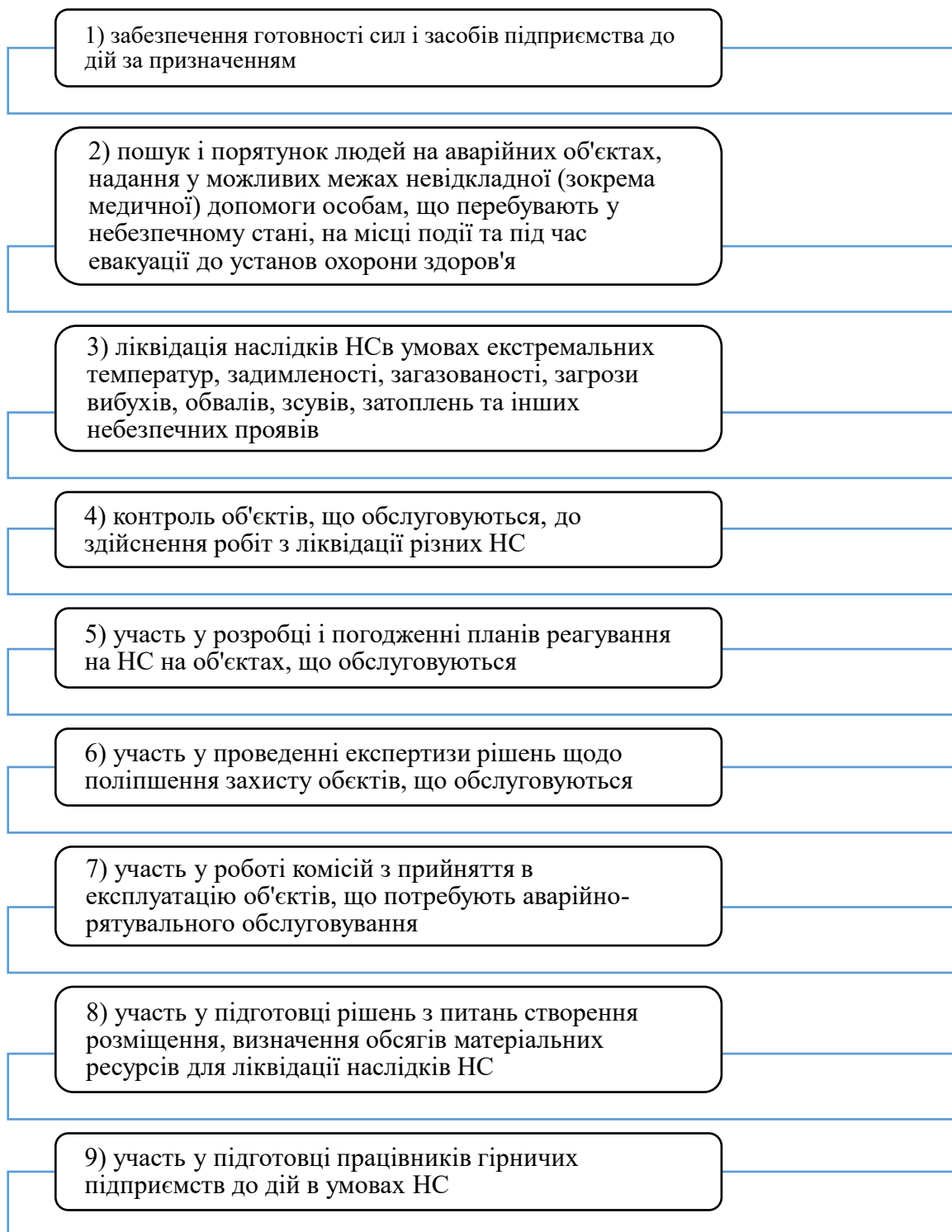


Рисунок 2.1 – Основні функції, що виконує Львівсько-Волинське ВГРЗ
Джерело: сформовано автором на основі [17]

Проаналізуємо основні показники діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Аналіз основних показників Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки

Показник	2022 рік, тис. грн	2023 рік, тис. грн	2024 рік, тис. грн	Відхилення			
				2023 р./2022 р.		2024 р./2023 р.	
				абс., тис. грн.	відн., %	абс., тис. грн.	відн., %
1	2	3	4	5	6	7	8
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1610	2019	1986	409	25,4	-33	-1,7
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	1520	1890	2035	370	24,3	145	7,1
Валовий прибуток/збиток	90	129	-49	39	43,3	-178	363,3
Інші операційні доходи	70954	70711	84638	-243	-0,3	13927	16,5
Інші операційні витрати	75509	72196	86163	-3313	-4,4	13967	16,2
Інші доходи	4567	1496	1464	-3071	-67,2	-32	-2,2
Фінансовий результат до оподаткування	102	140	-110	38	37,3	-250	227,3
Чистий прибуток/збиток	102	140	-110	38	37,3	-250	227,3

Джерело: сформовано автором на основі [18]

Як бачимо з табл. 2.1 в 2023 році порівняно з 2022 роком відбулося зростання чистого доходу від реалізації продукції Львівсько-Волинського ВГРЗ на 409 тис. грн. або на 25,4%. Разом з тим зросла собівартість реалізованої продукції, що призвело до зростання валового прибутку на підприємстві на 39 тис. грн. або 43,3%. Також відбулося зниження інших операційних доходів, інших операційних видатків та інших доходів. Такі тенденції призвели до зростання чистого прибутку з 102 тис. грн. в 2022 році до 140 тис. грн. в 2023 році.

Вже в 2024 році порівняно з 2023 роком в Львівсько-Волинському ВГРЗ ситуація дещо змінилась. Так, відбулося незначне зменшення чистого доходу від реалізації продукції на 33 тис. грн. або на 1,7% з одночасним зростанням собівартості продукції, що стало причиною отримання валового збитку в сумі 49 тис. грн. Також відбулося зростання інших операційних доходів і інших операційних витрат із одночасним невеликим зниженням інших доходів

підприємствам. Така ситуація вела до того, що Львівсько-Волинське ВГРЗ отримало чистий збиток в розмірі 110 тис. грн., що є не дуже добрим показником.

Львівсько-Волинський ВГРЗ є одержувачем бюджетних коштів та фінансується за бюджетною програмою «Гірничорятувальні заходи на вуглевидобувних підприємствах». Досліджуване підприємство відповідно до чинного законодавства включено до реєстру неприбуткових установ.

Джерелами отримання коштів Львівсько-Волинським ВГРЗ є:

- бюджетні кошти (кошти в межах бюджетних асигнувань у відповідному бюджетному році за бюджетною програмою «Гірничорятувальні заходи на вуглевидобувних підприємствах»);
- кошти, отримані за надання платних послуг від об'єктів, що обслуговуються;
- безоплатні або благодійні внески, пожертвування організацій, підприємств і громадян;
- кошти від надання в оренду приміщень;
- інші джерела, не заборонені чинним законодавством.

На рисунку 2.2 подані обсяги надходжень Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки.

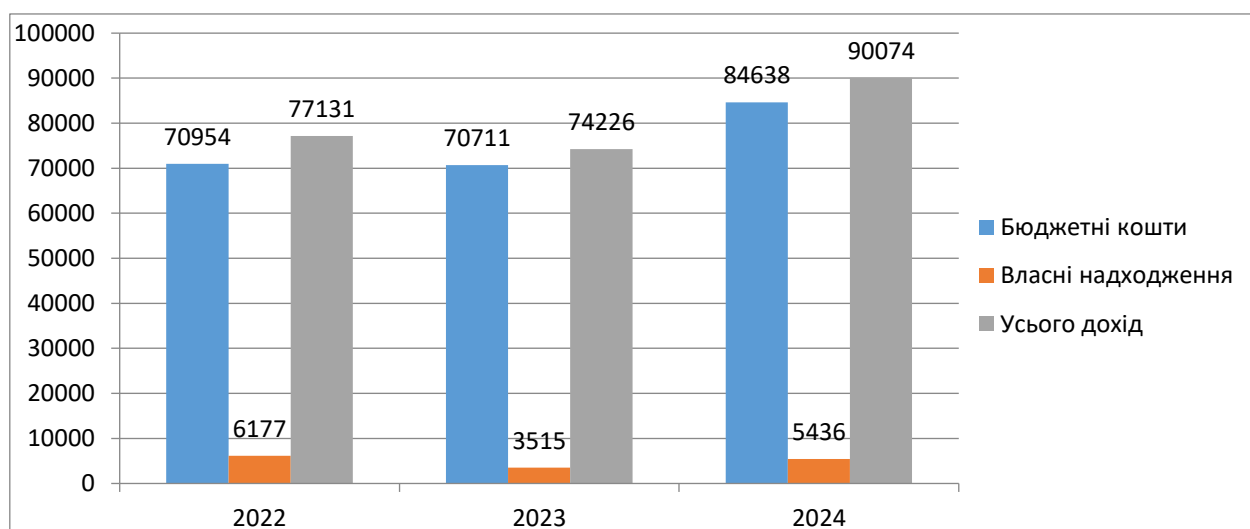


Рисунок 2.2 – Величина доходів Львівсько-Волинського ВГРЗ по джерелах, тис. грн.

Джерело: сформовано автором на основі [18]

Як бачимо з рис. 2.2, в 2023 році порівняно з 2022 роком відбулося незначне скорочення (на 243 тис. грн. або на 0,34%) бюджетних коштів, що надійшли на досліджуване підприємство, проте власні надходження Львівсько-Волинського ВГРЗ скоротились суттєво (на 2662 тис. грн. або на 43,1%). В результаті відбулося скорочення всіх доходів підприємства на 2905 тис. грн. або на 3,77%.

В 2024 році порівняно з 2023 роком в Львівсько-Волинському ВГРЗ ситуація з доходами кардинально змінилась і відбулось зростання доходів з усіх джерел. Так, надходження бюджетних коштів зросли на 13927 тис. грн. або на 19,7%, а власні надходження зросли на 1921 тис. грн. або на 54,65%. Все це призвело до зростання загальних доходів Львівсько-Волинського ВГРЗ на 15848 тис. грн. або на 21,35%.

Проаналізуємо структуру доходів Львівсько-Волинського ВГРЗ протягом 2022-2024 років (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Структура доходів Львівсько-Волинського ВГРЗ

Стаття доходів	2022 рік		2023 рік		2024 рік	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
1	2	3	4	5	6	7
Бюджетні кошти	70954	92,0	70711	95,3	84638	94,0
Власні надходження (включають надходження за платні послуги, за оренду, від реалізації брухту, відшкодування за комунальні та експлуатаційні послуги орендарями, податок на землю)	6177	8,0	3515	4,7	5436	6,0
Усього дохід	77131	100,0	74226	100,0	90074	100,0

Джерело: сформовано автором на основі [18]

Як бачимо з табл. 2.2 структура доходів Львівсько-Волинського ВГРЗ протягом аналізованого періоду змінилась не дуже: частка бюджетних коштів була більше 90%, а частка власних надходжень була менше 10%. Проте в 2023 році частка бюджетних коштів зросла до 95,3% з 92% в 2022 році, а частка власних

надходжень зменшилась з 8% в 2022 році до 4,7% в 2023 році. В 2024 році частка бюджетних коштів зменшилась до 94%, а частка власних коштів становила 6%.

Проаналізуємо активи Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки (рис. 2.3).

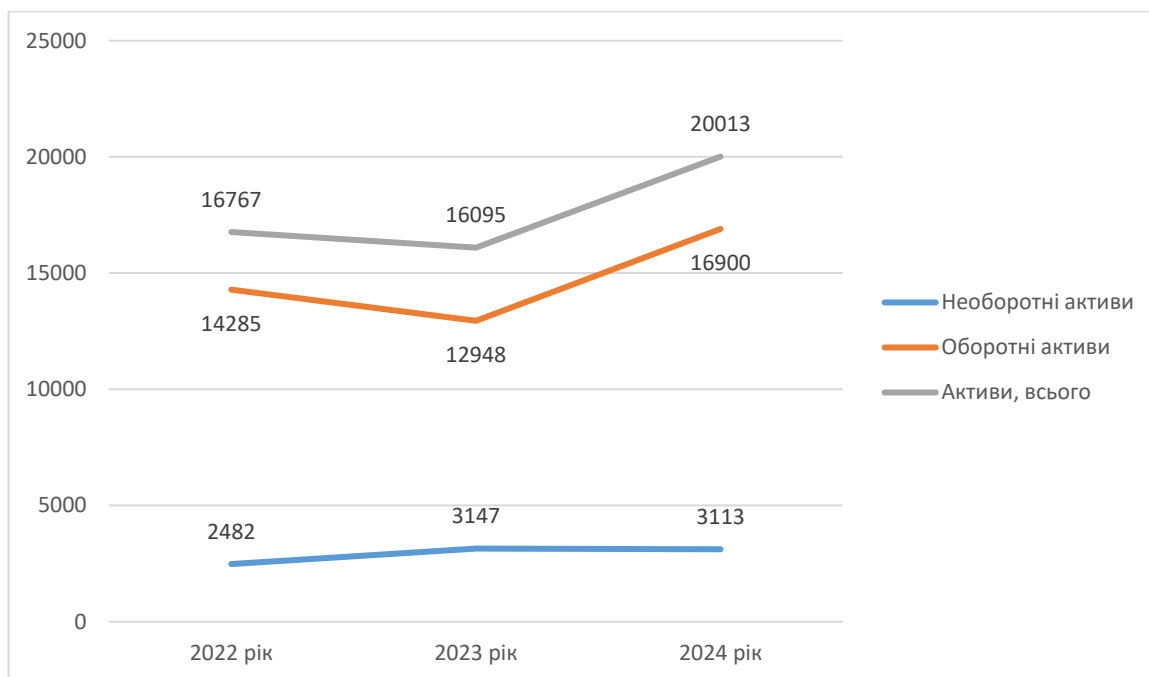


Рисунок 2.3 – Аналіз активів Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки, тис. грн.

Джерело: сформовано на основі [18]

Як бачимо з рис. 2.3 в 2023 році порівняно з 2022 роком величина необоротних активів досліджуваного підприємства зросла 665 тис. грн або на 26,79%, а величина оборотних активів знизилась на 1337 тис. грн. або на 9,36%. Це загалом призвело до зниження величини активів Львівсько-Волинського ВГРЗ на 672 тис. грн. або на 4%.

В 2024 році порівняно з 2023 роком величина необоротних активів Львівсько-Волинського ВГРЗ незначно зменшилась (на 34 тис. грн. або на 1,08%), а величина оборотних активів зросла на 3952 тис. грн. або на 30,52%. Загалом величина активів досліджуваного підприємства зросла на 3918 тис. грн. або 24,3%.

Проаналізуємо структуру активів Львівсько-Волинського ВГРЗ (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Аналіз структури активів Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки

Стаття активів	2022 рік		2023 рік		2024 рік	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
1	2	3	4	5	6	7
Активи усього, в тому числі:	16767	100,0	16095	100,0	20013	100,0
Необоротні активи	2482	14,8	3147	19,6	3113	15,6
Оборотні активи, з них:	14285	85,2	12948	80,4	16900	84,4
Дебіторська заборгованість	256	1,5	1	0,0	221	1,1

Джерело: сформовано автором на основі [18]

Відповідно до даних табл. 2.3 протягом аналізованого періоду основну частку в активах Львівсько-Волинського ВГРЗ становили оборотні активи (в 2022 році – 85,2%, в 2023 році – 80,4%, в 2024 році – 84,4%). Протягом аналізованого періоду частка необоротних активів досліджуваного підприємства була менше 20%. Разом з тим частка дебіторської заборгованості в структурі активів досліджуваного підприємства незначна (менше 1,5%).

Проаналізуємо пасиви Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки (рис. 2.4).

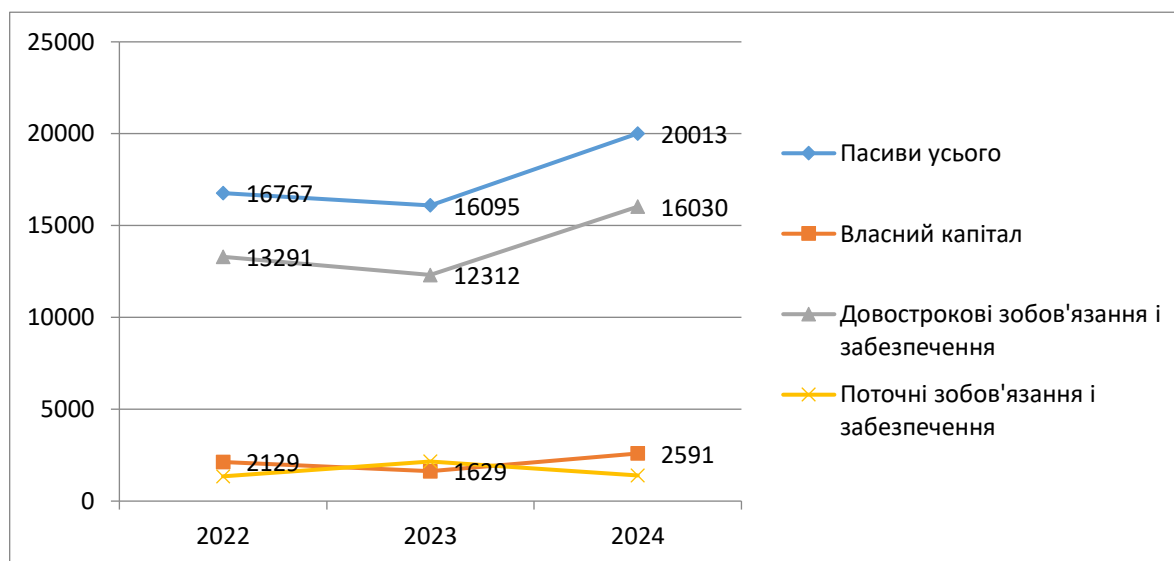


Рисунок 2.4 – Аналіз пасивів Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки, тис. грн.

Джерело: сформовано автором на основі [18]

Як бачимо з рис. 2.4 пасиви Львівсько-Волинського ВГРЗ в 2023 році порівняно з 2022 роком зменшились на 672 тис. грн або на 4%, а в 2024 році порівняно із 2023 роком зросли на 3918 тис. грн. або 24,3%. Такі тенденції прослідковуються в результаті таких змін в пасивах:

- власний капітал в 2023 році порівняно з 2022 роком зменшився на 500 тис. грн або на 23,5%, а в 2024 році порівняно з 2023 роком зріс на 962 тис. грн. або на 59%;

- довгострокові зобов'язання і забезпечення в 2023 році порівняно з 2022 роком зменшились на 979 тис. грн. або на 7,4%, а в 2024 році порівняно з 2023 роком зросли на 3718 тис. грн. або на 30%;

- короткострокові зобов'язання і забезпечення в 2023 році порівняно з 2022 роком зросли на 807 тис. грн. або на 59,9%, а в 2024 році порівняно з 2023 роком зменшились на 762 тис. грн або на 35,4%.

Проаналізуємо структуру пасивів Львівсько-Волинського ВГРЗ протягом 2022-2024 років (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 – Аналіз структури пасивів Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки

Стаття пасивів	2022 рік		2023 рік		2024 рік	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
1	2	3	4	5	6	7
Пасиви усього, в тому числі:	16767	100,0	16095	100,0	20013	100,0
Власний капітал	2129	12,7	1629	10,1	2591	12,9
Довгострокові зобов'язання і забезпечення:	13291	79,3	12312	76,5	16030	80,1
Поточні зобов'язання і забезпечення	1347	8,0	2154	13,4	1392	7,0

Джерело: сформовано автором на основі [18]

Отже, в структурі пасивів Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки найбільшу частку займають довгострокові зобов'язання і забезпечення (біля 80%). Власний капітал та короткострокові зобов'язання і забезпечення займають меншу

частку, проте теж досить значну (частка власного капіталу коливається від 10,1% в 2023 році до 12,9% в 2024 році, а частка короткострокових зобов'язань і забезпечень коливається від 7% в 2024 році до 13,4% в 2023 році).

Проаналізуємо операційні витрати Львівсько-Волинського ВГРЗ в 2022-2024 роки (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Аналіз операційних витрат Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки

Стаття витрат	2022 рік, тис. грн	2023 рік, тис. грн	2024 рік, тис. грн	Відхилення			
				2023 р./2022 р.		2024 р./2023 р.	
				абс., тис. грн.	відн., %	абс., тис. грн.	відн., %
1	2	3	4	5	6	7	8
Матеріальні витрати	2536	3100	6806	564	22,2	3706	119,5
Витрати на оплату праці	51806	50577	58181	-1229	-2,4	7604	15,0
Відрахування на соціальні заходи	11437	11110	12804	-327	-2,9	1694	15,2
Амортизація	4622	1963	1876	-2659	-57,5	-87	-4,4
Інші операційні витрати	6628	7336	8531	708	10,7	1195	16,3
Операційні витрати, усього	77029	74086	88198	-2943	-3,8	14112	19,0

Джерело: сформовано автором на основі [18]

Відповідно до даних табл. 2.5 в 2023 році порівняно із 2022 роком відбулося зменшення усіх видів операційних витрат, окрім матеріальних витрат та інших операційних витрат, які зросли. В свою чергу, в 2024 році порівняно із 2023 роком майже усі види операційних витрат зросли, окрім амортизації, величина якої знизилась.

Структура операційних витрат досліджуваного підприємства включає такі витрати, правила обчислення яких такі:

- матеріальні витрати – складаються з основних матеріалів та сировини, а саме з гірничорятувальних матеріалів, обладнання та запчастин до гірничорятувального обладнання та паливо-мастильних матеріалів для забезпечення спеціального оперативного автотранспорту.

- витрати на оплату праці – відповідно до Положення про грошове забезпечення особового складу ДВГРС у вугільній промисловості, затвердженого наказом Міністра палива і енергетики України від 16.08.2002 року № 484, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 05.11.2002 року № 871/7158 та «Положення про оплату праці працівників ДВГРС в вугільній промисловості України (додаток № 30 до Умов оплати праці Галузевої угоди);

- відрахування на соціальні заходи – на підставі Закону України «Про збір та облік єдиного внеску загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464- VI, зі змінами;

- амортизація – згідно П(С)БО 7 «Основні засоби», затвердженого наказом Мінфіну від 27.04.2000 № 92;

- інші операційні витрати – включають податки і платежі до бюджету відповідно до Податкового Кодексу України від 02.12.2010 року № 2755-VI, оплату послуг (крім комунальних), комунальні послуги та енергоносії, виплата пільгових пенсій та інше.

Проаналізуємо структуру операційних витрат Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки (рис. 2.5).

Як бачимо з рис. 2.5 протягом 2022-2024 років в структурі операційних витрат Львівсько-Волинського ВГРЗ найбільшу частку займають витрати на оплату праці і відповідно витрати на відрахування на соціальні заходи (ЄСВ). Наступним по величині в структурі операційних витрат досліджуваного підприємства є інші операційні витрати. Найменшу частку займають матеріальні витрати та амортизація. Така структура операційних витрат пояснюється тим, що основною продукцією Львівсько-Волинського ВГРЗ є послуги, що надаються підприємствам, що обслуговуються.

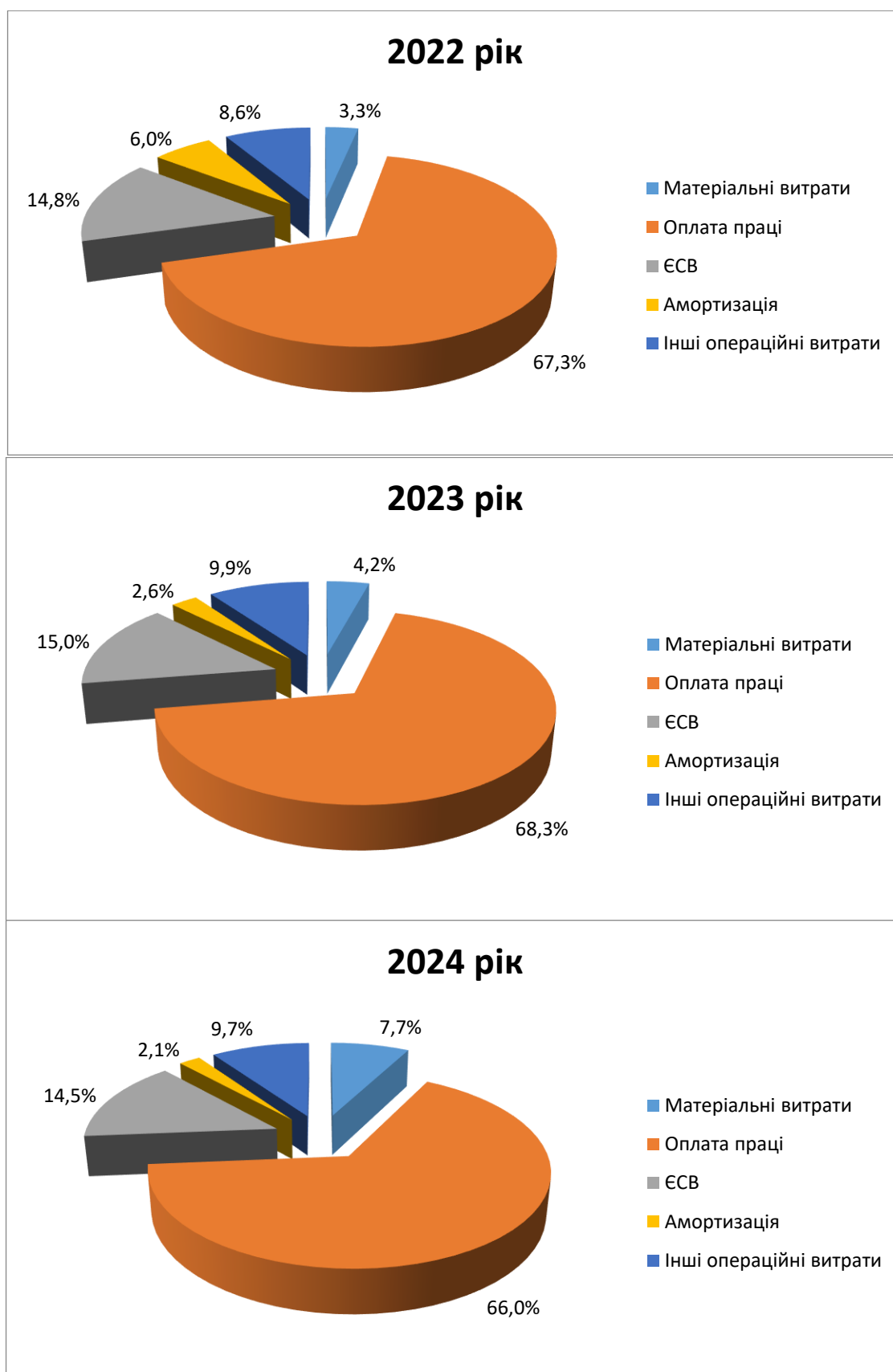


Рисунок 2.5 – Структура операційних витрат Львівсько-Волинського ВГРЗ
за 2022-2024 роки

Джерело: сформовано автором на основі [18]

Якщо розглядати оплату праці персоналу Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки, то оплата праці досліджуваного підприємства здійснюється згідно Положення про грошове забезпечення особового складу Державної воєнізованої гірничорятувальної служби у вугільній промисловості, затвердженого наказом Міністерства палива та енергетики України від 16.08.02 року №484, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 05.11.02 року №870/7158, Положення про оплату праці працівників Державної воєнізованої гірничорятувальної служби у вугільній промисловості України, що є додатком 30 до Умов оплати праці Галузевої угоди та Колективного договору. Посадові оклади керівника, адміністративно-управлінського персоналу і працівників, а також розміри тарифних ставок устанавлюються відповідно до умов оплати праці, на які розповсюджується дія Додатку 30, і затверджуються штатним розписом Львівсько-Волинського ВГРЗ.

Проаналізуємо детальніше величину зарплати працівників Львівсько-Волинського ВГРЗ протягом досліджуваного періоду (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Аналіз оплати праці персоналу Львівсько-Волинського ВГРЗ за 2022-2024 роки

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення			
				2023 р./2022 р.		2024 р./2023 р.	
				абс.	відн., %	абс.	відн., %
1	2	3	4	5	6	7	8
Витрати на оплату праці, тис. грн.	51806	50577	58181	-1229	-2,4	7604	15,0
Чисельність працівників, осіб	228	235	252	7	3,1	17	7,2
Середньомісячні витрати на оплату праці одного працівника, грн.	18,9	17,9	19,2	-1,0	-5,3	1,3	7,3

Джерело: сформовано автором на основі [18]

Аналізуючи оплату праці персоналу досліджуваного підприємства в 2023 роком порівняно із 2022 роком спостерігаємо зниження витрат на оплату праці на 1229 тис. грн. або на 2,4% із одночасним зростанням чисельності працівників на 7 осіб (або 3,1%), що в результаті привело до зниження середньомісячної оплати праці на 1 тис. грн. (з 18,9 тис. грн. до 17,9 тис. грн.) або на 5,3%. В свою чергу в 2024 році порівняно із 2023 роком зросли витрати на оплату праці в Львівсько-Волинському ВГРЗ на 7604 тис. грн. або на 15,% із одночасним зростанням кількості працівників на 17 осіб або 7,2%, що в сукупності привело до зростання середньомісячної зарплати одного працівника на 1,3 тис. грн. або на 7,3% до рівня 19,2 тис. грн.

2.2 Аналіз організації діяльності Львівсько-Волинського воєнізованого гірничорятувального (аварійно-рятувального) загону

Львівсько-Волинський ВГРЗ в своїй діяльності керується рядом нормативно-правових і внутрішніх документів, перелік яких подано в додатку А.

Відповідно до Положення про Львівсько-Волинське ВГРЗ досліджуване підприємство виконує такі види робіт (рис. 2.6):

- аварійно-рятувальні роботи – пов’язані із ліквідацією аварій, а також порятунком людей із місць аварій;
- роботи із запобігання виникненню і мінімізації наслідків НС – включають профілактичні роботи та роботи, що ведуть до послаблення наслідків аварій;
- роботи протиаварійного призначення – вказують на роботи, що потребують спеціальних вмінь і навиків рятувальників;
- роботи із забезпечення боєздатності підприємства до ліквідації аварій і запобігання їх виникненню – включають роботи для підтримки і підвищення кваліфікаційних навиків рятувальників, а також роботи із небезпечними речовинами.

Всі зазначені роботи є основною діяльністю підприємства. Якщо розглядати вказаний перелік робіт більш детально, то кожен із видів має свої особливості і потребує спеціальних навиків.

аварійно-рятувальні роботи	• пошук і порятунок людей у разі виникнення аварій у шахтах та надшахтних будівлях і спорудах, на розрізах, збагачувальних і брикетних фабриках, а також інших об'єктах, що обслуговуються; • надання кваліфікованої медичної допомоги потерпілим унаслідок аварій або НС безпосередньо на місці виникнення аварії та під час евакуації до лікувального закладу; • гасіння підземних пожеж, ліквідація наслідків вибухів, раптових викидів вугілля і газу, проривів води і затоплень, гірничих ударів, обвалень гірничих порід та інших аварій і аварійних ситуацій на шахтах та в надшахтних будівлях і спорудах, на збагачувальних та брикетних фабриках, у небезпечних умовах (загазування шкідливими газами та задимленість атмосфери, підвищення температури, загроза вибуху тощо); • виконання рятувальних та аварійних робіт відповідно до єдиної державної системи запобігання і реагування на НС техногенного і природного характеру.
роботи із запобігання виникненню і мінімізації наслідків НС	• профілактичне обстеження об'єктів, що обслуговуються, щодо стану їх протиаварійного захисту відповідно до встановлених норм і правил; • перевірка стану протиаварійного захисту та готовності об'єктів і підприємств до виконання робіт з ліквідації НС; • участь у розробленні та погодженні планів ліквідації аварій підприємств і контроль за їх відповідністю фактичному становищу; • виконання депресійних, газових і теплових зйомок; • відбір проб та аналіз складу повітря і ступеня запилення виробок і приміщень; • розгляд сценарію розвитку можливих аварій на об'єктах; • участь у навчанні та тренуванні членів об'єктових допоміжних добровільних гірничорятувальних команд, працівників і посадових осіб підприємств правилам виконання робіт із ліквідації аварій; • участь у проведенні експертизи проектних рішень щодо поліпшення захисту об'єктів і підприємств на випадок виникнення НС; • участь у роботі комісій з прийняття в експлуатацію нових і реконструйованих шахт, горизонтів, дільниць, очисних вибоїв та інших об'єктів, що вводяться в дію; • участь у роботі комісій з розслідування причин виникнення НС на об'єктах і підприємствах, що обслуговуються; • сприяння в наданні допомоги з питань охорони праці; • виконання робіт щодо посилення протиаварійного захисту об'єктів і підприємств, що обслуговуються, та їх підготовленості до рятування людей і ліквідації аварій.
роботи протиаварійного призначення	• виявлення осередків самонагрівання вугілля та виконання робіт щодо запобігання пожежам; • роботи, які потребують застосування умінь рятувальників, спеціальних засобів захисту та оснащення; • розкриття ізольованих аварійних дільниць.
роботи із забезпечення боєздатності підприємства до ліквідації аварій і запобігання їх виникненню	• постійне підтримання кваліфікаційних навичок, відповідного фізичного та психологічного стану рятувальників; • проведення спеціальних тренувань та професійного відбору рятувальників; • зберігання, перевезення, придбання, використання, знищення наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, включених до Переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, затвердженого Кабінетом Міністрів України.

Рисунок 2.6 – Види робіт, що виконують працівники Львівсько-Волинського ВГРЗ

Джерело: сформовано автором на основі [17]

Разом з тим відповідно до положення про Львівсько-Волинське ВГРЗ залучати його працівників для виконання завдань, не передбачених чинним законодавством України, а також вказаним положенням – забороняється.

Організаційно-штатна структура Львівсько-Волинського ВГРЗ зображена на рис. 2.7. Вона відноситься до структур функціонального типу, для яких характерно розподіл обов'язків відповідно до професійних навиків працівників [19]. Принципом формування підрозділів є спільні функції працівників, які відносяться до цього підрозділу. Перевагами такої структури є високий рівень кваліфікації працівників, ефективність застосування ресурсів різного типу та легкість координації роботи працівників. Недоліками структури є її бюрократія і повільність та обмеженість комунікації між різними підрозділами.

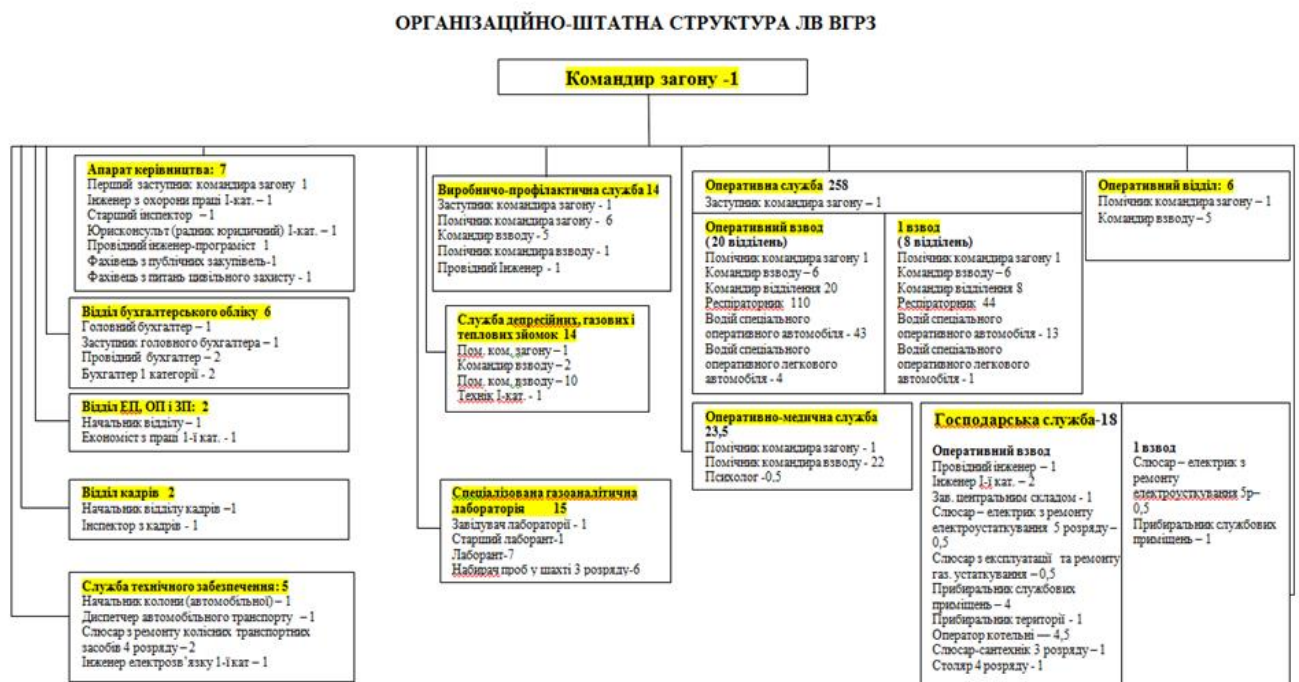


Рисунок 2.7 – Організаційно-штатна структура Львівсько-Волинського ВГРЗ
Джерело: [16]

Отже, Львівсько-Волинський ВГРЗ в своєму складі має такі структурні підрозділи, які укомплектовані спеціальним оснащенням:

- гірничорятувальні взводи – Оперативний (м.Червоноград) і 1-й (м. Нововолинськ);

- оперативно-медичну службу;
- виробничо-профілактичну службу;
- спеціалізовану газоаналітичну лабораторію;
- службу депресійних, газових та теплових зйомок;
- інженерно-технічну групу;
- інші служби, що забезпечують діяльність вище перелічених підрозділів.

Узагальнимо інформацію про підрозділи, що складають структуру Львівсько-Волинського ВГРЗ за допомогою табл. 2.7.

Таблиця 2.7 – Структура Львівсько-Волинського ВГРЗ

№	Структурні підрозділи підприємства		Кількість
1	Адміністративний апарат	Відділ бухгалтерського обліку	1
		Відділ економіки, планування, організації праці та заробітної плати	1
		Відділ кадрів	1
2	Оперативна служба	Гірничорятувальні взводи	2
		Оперативний відділ	1
3	Оперативно-медична служба	Реанімаційно-протишокові групи	2
4	Виробничо-профілактична служба		1
5	Служба депресійних, газових та теплових зйомок		1
6	Спеціалізована газоаналітична лабораторія		1
7	Служба технічного забезпечення	Дільниця автотранспорту	1
		Відділ зв'язку	1
8	Господарська служба		1

Джерело: сформовано автором на основі [16]

Підрозділи Львівсько-Волинського ВГРЗ дислокуються у Львівській і Волинській областях (рис. 2.8). Такий підхід до дислокації обраний керівництвом, адже підрозділи мають бути недалеко від об'єктів, що обслуговують. Окрім того, така дислокація забезпечує прибуття перших гірничорятувальних відділень Львівсько-Волинського ВГРЗ на аварійне підприємство за час від 11 до 28 хвилин, що є дуже важливим в умовах настання НС.



Рисунок 2.8 – Дислокація підрозділів Львівсько-Волинського ВГРЗ

Джерело: [16]

В табл. 2.8 подано перелік підприємств, що обслуговує Львівсько-Волинський ВГРЗ.

Таблиця 2.7 – Перелік підприємств, що обслуговує Львівсько-Волинське ВГРЗ згідно дислокації

Підрозділ, суб'єкт	№	Підприємство, об'єкт обслуговування
1	2	3
ПрАТ «Шахта «Надія»	1	
ДП «Львіввугілля»	2	ВП «Шахта «Межирічанська»
	3	ВП «Шахта «Відродження»
	4	ВП «Шахта «Лісова»
	5	ВП «Шахта «Червоноградська»
	6	ВП «Шахта «Степова»
	7	ВП «Шахта «Великомостівська»
ДП Шахта №9 «Нововолинська»	8	
ДП «Дирекція по будівництву об'єктів»	9	
ДП «Волиньвугілля»	10	ВП «Шахта «Бужанська»
Публічне акціонерне товариство «Львівська вугільна компанія»	11	

Джерело: [16]

Цілодобово до виїзду на ліквідацію надзвичайних ситуацій в підрозділах Львівсько-Волинського ВГРЗ готові від 6 гірничорятувальних відділень, 2 реанімаційно-протишокові групи та командний склад оперативної служби загальною чисельністю понад 30 чоловік.

Якщо детально розглянути основні підрозділи Львівсько-Волинського ВГРЗ, то можна сказати, що первинним оперативним підрозділом досліджуваного підприємства є гірничорятувальний взвод, який включає гірничорятувальні відділення і командний склад, що дає змогу повністю проводити необхідні аварійно-рятувальні роботи. Гірничорятувальне відділення – це первинна оперативна одиниця гірничорятувального взводу. Відділення може виконувати завдання і роботи для ліквідації аварії. До складу відділення зазвичай входять такі працівники:

- командир;
- респіраторники (5-6 осіб);
- водій транспорту (це може бути як звичайний автомобіль, так і спеціальний оперативний автомобіль).

Щодо командного складу взводу, то кількість командного складу розраховують враховуючи необхідність цілодобового виїзду на ліквідацію НС, але має бути хоча б один командир взводу.

Відповідно до положень державної воєнізованої гірничорятувальної служби України воєнізований гірничорятувальний загін з метою цілодобової можливості виїзду на ліквідацію НС має мати готовими 3-6 гірничорятувальних відділень. Відповідно до «Тимчасової Дислокації підрозділів ДВГРС у вугільної промисловості України, які обслуговують гірничі підприємства» у Львівсько-Волинському ВГРЗ передбачається наявність 28 гірничорятувальних відділень, що дозволяє мати цілодобово готовими до виїзду на ліквідацію НС не менше 6 гірничорятувальних відділень.

В свою чергу до складу оперативно-медичної служби Львівсько-Волинського ВГРЗ відносять реанімаційно-протишокові групи і медичний персонал, що є частиною гірничорятувальних взводів. Реанімаційно-протишокові групи

Львівсько-Волинського ВГРЗ чергують цілодобово і виїжджають на ліквідацію НС чи для надання медичної допомоги потерпілим через нещасні випадки і гострі захворювання. В складі цих груп завжди є два медичних працівники.

Щодо кількості командного складу служби депресійних, газових і теплових зйомок і працівників спеціалізованої газоаналітичної лабораторії, то в Львівсько-Волинському ВГРЗ кількість визначають, опираючись на планові обсяги робіт (з умовою, що необхідно відволікатись на здійснення аварійно-рятувальні роботи). При цьому кількість командного складу цих служб бути достатньою для цілодобового чергування задля виїзду на ліквідацію НС.

Кількість командного складу виробничо-профілактичної служби Львівсько-Волинського ВГРЗ розраховують, виходячи з таких умов: її має бути достатньо для проведення розрахункової кількості обстежених підприємств, що обслуговує підприємство (тут також враховують потенційну небезпеку таких підприємств), достатньо для проведення навчань і тренувань працівників і посадових осіб підприємств, а також для виконання інших робіт, що передбачають відповідні положення.

Для успішного ведення діяльності для Львівсько-Волинського ВГРЗ розробляють стратегічний план розвитку. В стратегічному плані досліджуваного підприємства закладено мету – підвищувати ефективність гірничорятувальних заходів на вугледобувних підприємствах та ефективність виконання різних необхідних робіт (аварійно-рятувальних, із запобігання виникненню та мінімізації наслідків НС, із забезпечення готовності сил і засобів до дій за призначенням на підприємствах, що обслуговуються). Також до мети стратегічного плану Львівсько-Волинського ВГРЗ відноситься здійснення заходів по сталому розвитку підприємства, посилення на діяльність впливу інноваційної політики, підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності, оптимізація використання ресурсів і концентрація їх на найбільш значущих для України напрямках, а також отримання для цього державної підтримки. Фактично стратегічний план розвитку досліджуваного підприємства спрямований на збереження і розвиток існуючих напрямів діяльності в поточних умовах та на перспективу, які б забезпечили

збереження та подальший розвиток підприємства. Закладені в основу стратегічного плану підходи дають можливість ефективно управляти Львівсько-Волинським ВГРЗ в різних умовах, зокрема й кризових, що характерні для сьогодення.

Таким чином, Львівсько-Волинський ВГРЗ – це професійний гірничорятувальний підрозділ ДВГРС у вугільній промисловості України, є складовою частиною сил цивільного захисту функціональної підсистеми безпеки вугільно-промислового комплексу єдиної системи цивільного захисту. Львівсько-Волинський ВГРЗ в своїй діяльності керується рядом нормативно-правових і внутрішніх документів. Відповідно до Положення про Львівсько-Волинське ВГРЗ досліджуване підприємство виконує такі види робіт: аварійно-рятувальні роботи; роботи із запобігання виникненню і мінімізації наслідків НС; роботи протиаварійного призначення; роботи із забезпечення боєздатності підприємства до ліквідації аварій і запобігання їх виникненню.

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЬВІВСЬКО-ВОЛИНСЬКОГО ВОЄНІЗОВАНОГО ГІРНИЧОРЯТУВАЛЬНОГО (АВАРІЙНО- РЯТУВАЛЬНОГО) ЗАГОНУ

3.1 Обґрунтування доцільності створення кімнати психологічного розвантаження на досліджуваному підприємстві

Працівники Львівсько-Волинський ВГРЗ працюють в стресових умовах, адже є цілодобові чергування, а також виїжджають на ліквідацію аварій і НС, які також є стресовою подією. Тому стреси для працівників для працівників досліджуваного підприємства є звичайним явищем.

Стресом називають неспецифічну фізіологічну чи психологічну реакцію на дію стресових факторів (внутрішніх чи зовнішніх) [20, с.6].

Стрес вважають природною реакцією людини на небезпеку [21]. Історично так склалось, що людина під дією стресу рятувалась від небезпек (хижих звірів, ворогів чи природних явищ). Тобто стрес в короткостроковому періоді допомагав людині вижити в складних умовах, мобілізуючи всі ресурси організму. Проте якщо людина перебуває в стресових умовах протягом тривалого періоду, то запас міцності людського організму вичерпується і людина виснажується (емоційно і фізично).

Тривалий стрес має негативні наслідки як для психіки, так і для фізичного стану. Якщо людина перебуває у стані стресу, то вона збуджується, у неї під дією гормонів зазвичай частішає серцебиття і підвищується тиск. Фактично, стрес є причиною для змін майже у кожній системі людського організму і він впливає як на самопочуття людини, так і на її поведінку.

Симптомами стресу є [22] :

- фізичні реакції – проявляються у вигляді напруги, втоми, проблем зі сном, тахікардії, болю тощо;

- емоційні реакції – тривога, гнів, сором, емоційна порожнеча, оніміння тощо;
- когнітивні реакції – занепокоєння, нерішучість, погана концентрація, кошмари тощо;
- міжособистісні реакції – дратівливість, недовіра до оточення, проблеми із спілкуванням і взаємодією тощо.

В окремих випадках стрес має позитивний вплив і такий вид стресу носить назву еустресу. Еустрес – це стан, що направлений на мобілізацію власних резервів людського організму. Від полегшує адаптацію до зовнішніх факторів, що є причиною стресу (стресорів), і допомагає їх подолати.

Хоча еустрес – це позитивний стрес, проте він також супроводжується напругою. Тому, коли еустрес має короткотерміновий характер, то стресор швидко перестає діяти, в результаті чого організм може розслабитись і перейти в стан спокою. Проте якщо дія стресора є тривалою і сильною, то еустрес може перетворитись на дистрес.

Дистрес вважають негативним стресом, адже він є сильним і довготривалим, може виснажити організм і стати причиною важких захворювань. Фактично, дистрес виникає тоді, коли навантаження перевищують ресурси і можливості людини.

Виділяють три стадії стресових реакцій [20, с. 6-7; 23]:

1) стадія тривожності – є початковою та запускає основні стресові реакції і відповідь організму. Іноді трапляється ситуація, що людина застрягає в даній фазі, що веде до негативних наслідків, наприклад підвищення тиску, прискорення серцебиття чи навіть серцевого нападу. Проте зазвичай ця стадія сприяє включенню людини в ситуацію і стимулює її до дій;

2) стадія резистентності – передбачає мобілізацію ресурсів організму та відбувається при звичаєння до нових обставин, тобто людина вчиться жити зі стресом, тобто підвищується стійкість і протидія організму до стресуючих факторів, посилюються воля і бажання подолати стресуючі обставини, а також розумова діяльність стає більш активною. Проте на цій фазі витрачання ресурсів

організму відбувається швидше, ніж у стані спокою і коли дія стресуючого фактору тривала чи таких факторів стає занадто багато, то людина швидко виснажується. Якщо дія стресуючих факторів припиняється, то організм поступово відновлюється;

3) стадія виснаження – вказує на те, що ресурси виснажуються і організм зношується. В людини можна спостерігати апатію, зниження когнітивних функцій тощо. Виснаження для організму людини є дуже небезпечним, адже можна спостерігати такі прояви, як стрес-асоційовані розлади, загострення хронічних хвороб, зниження імунітету, навіть бажання суїциду.

Фактично, коли людина в житті чи професійній діяльності не слідкує за своїм здоров'ям (фізичним і психічним), достатньо не відпочиває, то може отримати не лише стрес, а й інсульт або інфаркт, які можуть завершитись вже летально.

В Львівсько-Волинському ВГРЗ є психолог в структурі (на 0,5 окладу). Він підпорядковується керівнику оперативно-медичної служби. До посадових обов'язків психолога підприємства включають:

- відбір кандидатів для посад на підприємстві (тут ідеться про тестування на психологічну стійкість та професійну відповідність);
- психологічну підготовку працівників (особливо стосується працівників оперативної і оперативно-медичної служби);
- психологічний супровід працівників під час виконання ними рятувальних завдань;
- дослідження соціально-психологічного клімату в колективі підприємства;
- здійснення заходів профілактики, надання допомоги та проведення заходів психологічного відновлення працівників.

Для психолога Львівсько-Волинського ВГРЗ облаштовано окремий кабінет. В цьому кабінеті психолог виконує професійні обов'язки (оцінює індивідуально-психологічні якості працівників чи кандидатів на посаду, оцінює соціально-психологічний клімат в колективі, спілкується із працівниками чи керівниками підприємства на професійні питання, оформляє відповідну документацію тощо), а також проводить бесіди із працівниками, які потребують психологічної підтримки.

Проте місця наприклад для здійснення групової терапії чи здійснення заходів для психологічного розвантаження працівників в кабінеті психолога немає. Тому пропонуємо створити кімнату психологічного розвантаження в Львівсько-Волинському ВГРЗ.

Метою створення кімнати психологічного розвантаження в Львівсько-Волинському ВГРЗ є створення куточку для релаксу і психологічного розвантаження, а також індивідуальної бесіди з працівниками. Саме в кімнаті психологи мають проводити тренінги, групові сесії, практики з релаксації тощо. За допомогою зустрічей в кімнаті буде відбуватись профілактика психоемоційного перевантаження і стресу під час професійної (службової) діяльності, а також при потребі корекція психоемоційного стану, що веде до підвищення ефективності професійної діяльності працівників досліджуваного підприємства.

Діяльність кімнати психологічного розвантаження в Львівсько-Волинському ВГРЗ направлена на вирішення таких завдань:

- покращення психологічного клімату в колективі;
- зниження рівня стресу в працівників;
- емоційне розвантаження працівників;
- підвищення рівня психологічного здоров'я в працівників;
- надання психологічної допомоги при потребі;
- підвищення ефективності професійної діяльності працівників.

Робота кімнати психологічного розвантаження в Львівсько-Волинському ВГРЗ має базуватись на таких принципах:

1) превентивність – хвороби краще передбачити, а не лікувати. Це стосується і проблем із психічним здоров'ям, що можуть виникнути внаслідок стресу;

2) комплексність – результати стресу впливають і на фізичне, і на психологічне здоров'я, тому подолання стресу має бути комплексним;

3) індивідуальність – розробка програми подолання стресу і його наслідків має враховувати індивідуальні особливості кожної людини;

4) конфіденційність – інформація про працівника і його проблеми має бути захищена від зовнішнього розповсюдження.

Витрати, які потрібно понести для обладнання кімнати психологічного розвантаження в Львівсько-Волинському ВГРЗ подані в табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Розрахунок витрат на обладнання кімнати психологічного розвантаження в Львівсько-Волинському ВГРЗ

№ п/п	Необхідні елементи	Сума, тис. грн.
1	2	3
1	М'які меблі (диван, крісла, крісла-мішки)	14,0
2	Столи (журнальні, письмові)	6,0
3	Книжкові шафи та полиці	4,5
4	Ароматизатор повітря	2,2
5	Комп'ютерна техніка (ноутбук, проектор, принтер)	50,0
6	Декоративне освітлення	2,5
7	Водопад по склі	6,0
8	Обладнання для малювання (папір, фарби, олівці)	0,7
9	Книги і журнали для книготерапії	1,5
10	Обладнання для ігротерапії (настільні ігри, головоломки)	3,5
11	Обладнання для живого куточка (кімнатні рослини, акваріум з рибками)	3,5
12	Спортивний інвентар (боксерська груша, еспандери, силовімири)	8,0
13	Шафи для одягу (індивідуальні)	10,0
14	Набір для чаювання (чайник, горнята, набір чайів)	4,0
	Разом	116,4

Джерело: розраховано автором

Щоб психолог, що буде працювати із працівниками в кімнаті психологічного розвантаження в Львівсько-Волинському ВГРЗ, якісно надавав послуги, то потрібно його перевести на посаду психолога на 1,0 окладу. Також психолог потребуватиме додаткового навчання: він має розуміти призначення кімнати психологічного розвантаження, а також має вміти застосовувати різні методики для зняття стресу і досягнення психологічного розвантаження. Також психолог, окрім індивідуальної терапії, має бути готовим до групової роботи. На нашу думку, психологу перш за все варто пройти додаткове навчання по таких програмах:

- 1) «Психологічна допомога та розвиток резильєнтності»;
- 2) «Технології групової роботи в практичній психології»;
- 3) «Теорія і практика Арт-терапії».

В майбутньому інші курси можна обрати вже відповідно до запитів і потреб працівників Львівсько-Волинського ВГРЗ.

Річні витрати на зарплату та додаткове навчання психолога, що буде працювати в кімнаті психологічного розвантаження Львівсько-Волинського ВГРЗ, подано в табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Річна величина витрат на підготовку психолога для роботи в кімнаті психологічного розвантаження і додаткову оплату праці у Львівсько-Волинському ВГРЗ

№	Стаття витрат	Кількість	Вартість за одиницю, тис. грн.	Загальна сума, тис. грн.
1	2	3	4	5
1.	Заробітна плата	12 місяців	9,6	115,2
2.	Зовнішня підтримка	12 місяців	2,5	30,0
3.	Підвищення кваліфікації (тренінги)	3 курси	5,2	15,6
	Всього			160,8

Джерело: розраховано автором

Отже, річна сума витрат на підготовку психолога для роботи в кімнаті психологічного розвантаження і додаткову оплату праці у Львівсько-Волинському ВГРЗ дорівнює 160,8 тис. грн. При розрахунках заробітної плати ми брали до уваги те, що середня зарплата в досліджуваному підприємстві в 2024 році становила 19,2 тис. грн. і відповідно 0,5 окладу – це 9,6 тис. грн.

Відвідування кімнати психологічного розвантаження в Львівсько-Волинському ВГРЗ матиме позитивний вплив на психоемоційний стан працівників і на психологічний клімат в колективі (соціальний ефект) та загалом покращить роботу підприємства (економічний ефект) (рис. 3.1).

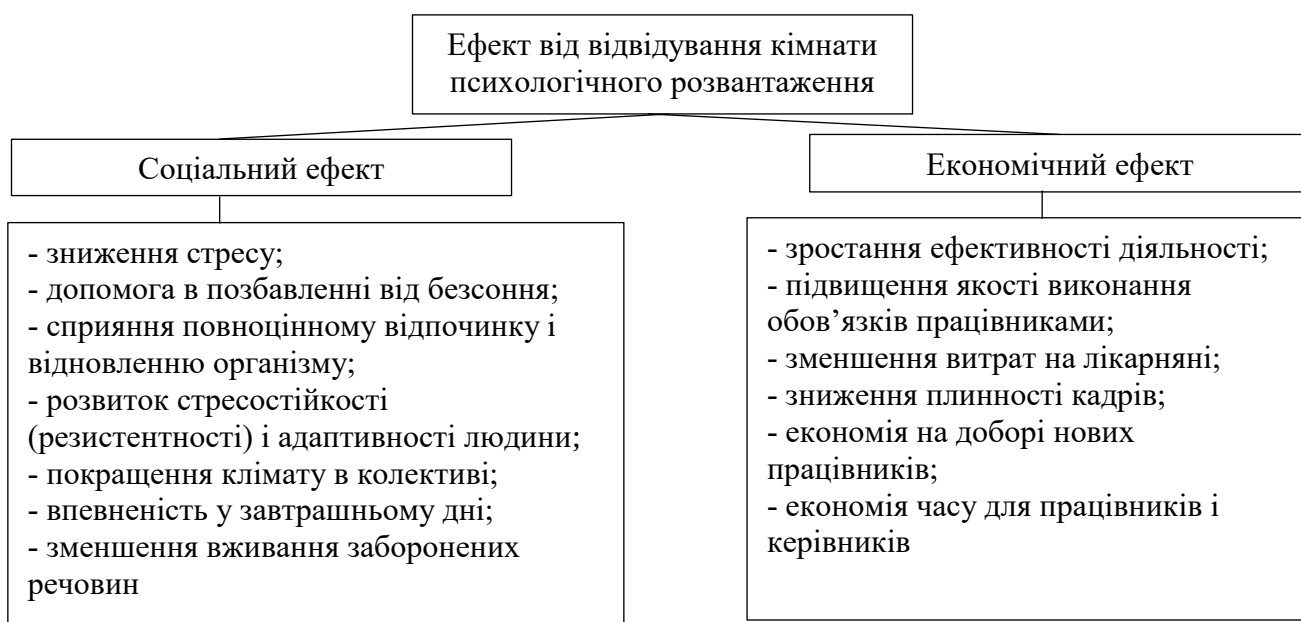


Рисунок 3.1 – Ефект від відвідування кімнати психологічного розвантаження працівниками в Львівсько-Волинському ВГРЗ

Джерело: сформовано автором

Таким чином, створення кімнати психологічного розвантаження в Львівсько-Волинському ВГРЗ націлене на покращення клімату в колективі та підвищення ефективності виконання професійних обов'язків працівників.

3.2 Формування системи зв'язків з громадськістю для Львівсько-Волинського ВГРЗ

Робота Львівсько-Волинського ВГРЗ є важливою і з нею потрібно ознайомлювати громадськість. Іншими словами, потрібно налагоджувати зв'язки із громадськістю. Деякі науковці вказують на те, що зв'язки з громадськістю – це «наука про управління громадською думкою» [26, с. 37]. В цьому контексті завданнями, на які має орієнтуватись фахівець із зв'язків з громадськістю, є:

- 1) вивчення, оцінювання та управління точкою зору громадськості;
- 2) вивчення і регулювання відносин в організації і в суспільстві;
- 3) забезпечення двостороннього спілкування між керівниками і співробітниками в організації, між організацією і зацікавленими сторонами тощо;

4) формування позитивного іміджу організації в оточуючих та інші.

Якщо розглядати зв'язки з громадськістю в публічному секторі, основним їх завданням є створення позитивного іміджу органу державної чи місцевої влади, інших інституцій, а також державних підприємств [26, с. 37]. Саме вивчення громадської думки і настроїв, контролювання процесів, що можуть в них виникнути, дослідження змін в них може виявити проблеми в житті громади чи суспільства загалом, відобразити слабкості та показати можливі напрямки не тільки розвитку проблем, а й можливі шляхи їх вирішення. Розуміння суті настроїв й інтересів суспільних груп та прогнозування напрямів їх змін може успішно переорієнтувати діяльність учасників сфери публічного управління на нові інтереси й цінності, а також коректно працювати із актуальною інформацією стосовно її опрацювання і поширення.

Ще одним важливим завданням зв'язків з громадськістю в публічній сфері є формування середовища, що сприяє успішній діяльності органу влади чи публічній установі. З метою формування сприятливого середовища органи влади чи публічні установи перш за все мають інформувати громадськість про власну діяльність, що дає змогу зрозуміти їх плани і проблеми, а також ситуації, що вони вирішують [27].

Отже, основними причинами, які пояснюють необхідність висвітлення роботи Львівсько-Волинського ВГРЗ для громадськості, можна назвати:

1) підвищення довіри до підприємства і професії – висвітлення роботи Львівсько-Волинського ВГРЗ сприяє тому, що громадськість дізнається про діяльність працівників підприємства, їх вклад у ліквідацію НС. Висвітлення роботи працівників сприяє тому, що формується повага до професії гірських рятувальників і допомагає зрозуміти громадськості її значущість;

2) інформування про безпеку – передбачає, що повідомляючи про профілактичні заходи, навчання та оперативне реагування досліджуваного підприємства, можна підвищити загальний рівень культури безпеки серед працівників шахт, інших підприємств і населення;

3) підзвітність та відкритість – вказує, що відкрите інформування про роботу Львівсько-Волинського ВГРЗ є ознакою його прозорості, що дозволяє уникати дезінформації, чуток або недовіри з боку громадськості;

4) підтримка морального духу працівників – передбачає, що публічна оцінка роботи працівників Львівсько-Волинського ВГРЗ підвищує їх мотивацію і сприяє усвідомленню того, що їх праця важлива і потрібна;

5) можливість залучення нових працівників – вказує на те, що демонстрація важливості роботи працівників Львівсько-Волинського ВГРЗ, їх мужності і стійкості може заохочувати молодих людей обирати саме таку професію і приєднуватись до колективу підприємства;

6) налагодження співпраці з громадами і підприємствами/організаціями – передбачає, що висвітлення діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ сприятиме налагодженню тіснішої співпраці із місцевими органами влади, підприємствами і населенням в сфері запобігання надзвичайних ситуацій.

Принципами, на яких, на нашу думку, має будуватись система зв'язків з громадськістю Львівсько-Волинського ВГРЗ, є:

- відкритість і прозорість – фахівці мають подавати правдиву, своєчасну і повну інформацію про підприємство, про події і про ситуацію. Окрім того, фахівці мають уникати маніпуляцій, дезінформації задля досягнення певних, не завжди коректних цілей чи приховувати важливі факти, що можуть сформувати неправдивий образ Львівсько-Волинський ВГРЗ;

- довіра – на основі чесності і довіри підприємство має будувати довготривалі взаємини із громадськістю, виконуючи при цьому зобов'язання і дотримуючись обіцянок;

- двостороння комунікація – при взаєминах із громадськістю Львівсько-Волинський ВГРЗ має не лише повідомляти інформацію про себе, а й слухати відповідь громадськості на слова, дії (тобто має бути налагоджений зворотній зв'язок);

- плановість і системність – зв'язок з громадськістю має мати плановий і постійний характер та бути частиною стратегії розвитку підприємства;

- етичність – фахівці при формуванні системи зв'язків з громадськістю для Львівсько-Волинського ВГРЗ мають дотримуватись етичних норм, а також поважати цінності різних груп і спільнот;

- орієнтація на аудиторію – повідомлення мають враховувати інтереси цільової аудиторії, а також бути сформульовані таким чином, щоб бути зрозумілими для аудиторії;

- ініціативність – при налагодженні зв'язків із громадськістю фахівці Львівсько-Волинського ВГРЗ мають обирати активну манеру поведінки, а не реактивну (реакція на події чи проблеми);

- відповідальність – вказує на готовність Львівсько-Волинського ВГРЗ нести відповідальність за свої рішення і дії, при виникненні помилок фахівці підприємства мають бути готовими до їх визнання і виправлення.

Для налагодження системи зв'язків із громадськістю в Львівсько-Волинському ВГРЗ рекомендуємо висвітлювати такі аспекти діяльності підприємства (рис. 3.2).

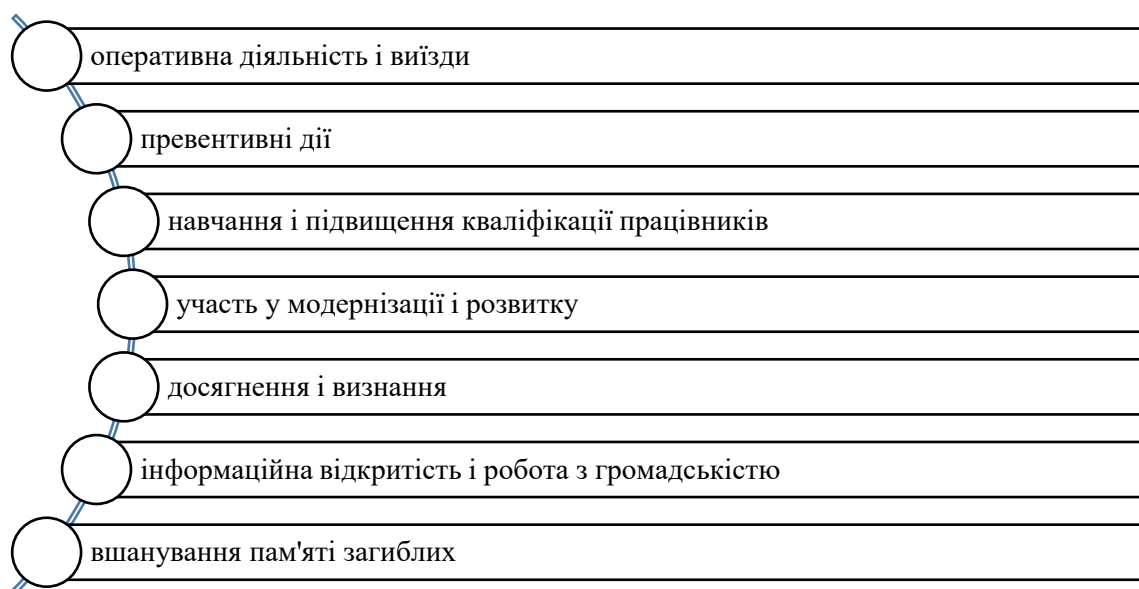


Рисунок 3.2 – Основні аспекти для висвітлення діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ

Джерело: сформовано автором

Розглянемо вказані аспекти більш детально:

- оперативна діяльність і виїзди – це інформація про НС і виїзди на них, при цьому можна озвучувати статистику виїздів і врятованих людей;
- превентивні дії – включає перевірку стану безпеки на підприємствах, що обслуговуються, а також вказується на те, що були виявлені порушення у техніці безпеки і рекомендації по їх усуненню; також можна давати розповідь про проведені Львівсько-Волинським ВГРЗ тренування, навчання і інструктажі на підприємствах, що обслуговуються;
- навчання і підвищення кваліфікації працівників – передбачає висвітлення інформації про підвищення кваліфікації працівників Львівсько-Волинського ВГРЗ, підготовку молодих працівників, співпрацю з відповідними освітніми закладами тощо;
- участь у модернізації і розвитку – передбачає розповідь про оновлення техніки та іншого спеціального обладнання в Львівсько-Волинському ВГРЗ, вдосконалення систем моніторингу безпеки, партнерство з іншими підприємствами і інституціями;
- досягнення і визнання – передбачає інформування про нагородження працівників Львівсько-Волинського ВГРЗ, висвітлення їх героїзму і заслуг;
- інформаційна відкритість і роботи з громадськістю – може містити опис прозорості діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ, налагодженої співпраці із місцевими ЗМІ, інформування і детальний опис проведення «Дня відкритих дверей» чи інших зустрічей з громадськістю;
- вшанування пам'яті загиблих – описує участь керівників і працівників Львівсько-Волинського ВГРЗ у меморіальних заходах, історії працівників-героїв, спогади про трагічні події тощо.

Інформуючи громадськість, з метою налагодження зв'язків з громадськістю, можна застосовувати різні канали, основними з яких можна вважати такі [27]:

- безпосереднє (особисте) спілкування – направлене на здійснення особистої комунікації, яка передбачає наявність двох сторін: громадянина і посадової особи;

- спілкування через різні спеціальні засоби зв'язку – це можуть бути як телефонні розмови чи різного виду листування, так і повідомлення в месенджерах чи групових чатах;

- опосередковане спілкування – зазвичай здійснюється через ЗМІ, наприклад, через пресу, телебачення, соціальні мережі, ютуб тощо.

Висвітлюючи аспекти діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ, фахівцям потрібно правильно сформулювати повідомлення, адже від правильності повідомлення залежить ймовірність його донесення і отриманий результат. Так, основними вимогами до інформації в даному контексті має бути [26, с. 47]:

- інформація в повідомленні має бути актуальною і її потрібно подавати оперативно без зволікань;

- інформація в повідомленні має бути достовірною, адже в цьому випадку громадськість її легше сприймає, а керівники підприємств можуть приймати ефективні рішення;

- інформація в повідомленні має бути повною, адже лише в цьому випадку ситуація, контекст чи проблема будуть повністю розкриті;

- інформація має бути доступною для усіх зацікавлених сторін (не потрібно створювати виняткових її отримувачів);

- інформація має бути зрозумілою (без вузькоспеціалізованих термінів), бути структурованою і легкою для сприйняття.

Саме тому, щоб сформулювати систему зв'язків з громадськістю і налагодити висвітлення діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ пропонуємо в структурі підприємства створити посаду фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ. Фактично фахівець має стати уповноваженою посадовою особою Львівсько-Волинського ВГРЗ з надання офіційної інформації про роботу підприємства, його діяльність під час ліквідації НС, а також налагоджувати співпрацю із державними і місцевими органами влади, із ЗМІ і громадськими організаціями, з іншими підприємствами і організаціями, а також із місцевим населенням. Даний фахівець буде входити до складу апарату керівництва і підпорядковуватись командирі загону.

Основними завданнями фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ Львівсько-Волинського ВГРЗ мають стати:

- 1) налагодження ефективної співпраці із місцевими ЗМІ, підтримання діалогу із громадськістю за допомогою висвітлення роботи підприємства;
- 2) участь у проведенні різних заходів, що мають на меті роз'яснення питань пожежної, техногенної безпеки, цивільного захисту населення та профілактику виникнення НС;
- 3) створення та оприлюднення спеціальних тематичних матеріалів, що мають на меті підвищення безпеки на підприємствах, які обслуговуються, а також серед населення;
- 4) оперативне інформування працівників підприємств та мешканців громад про надзвичайні події;
- 5) реагування і надання відповіді на запити громадян по тематиці;
- 6) вивчення досвіду інших установ щодо проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи та розробка рекомендацій по застосуванню його в практиці досліджуваного підприємства.

Основні функції фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ Львівсько-Волинського ВГРЗ подані на рис. 3.3.

На нашу думку, фахівець по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ Львівсько-Волинського ВГРЗ має працювати стандартний робочий тиждень (5 робочих дні + 2 вихідних дня) і 8-годинний робочий день.

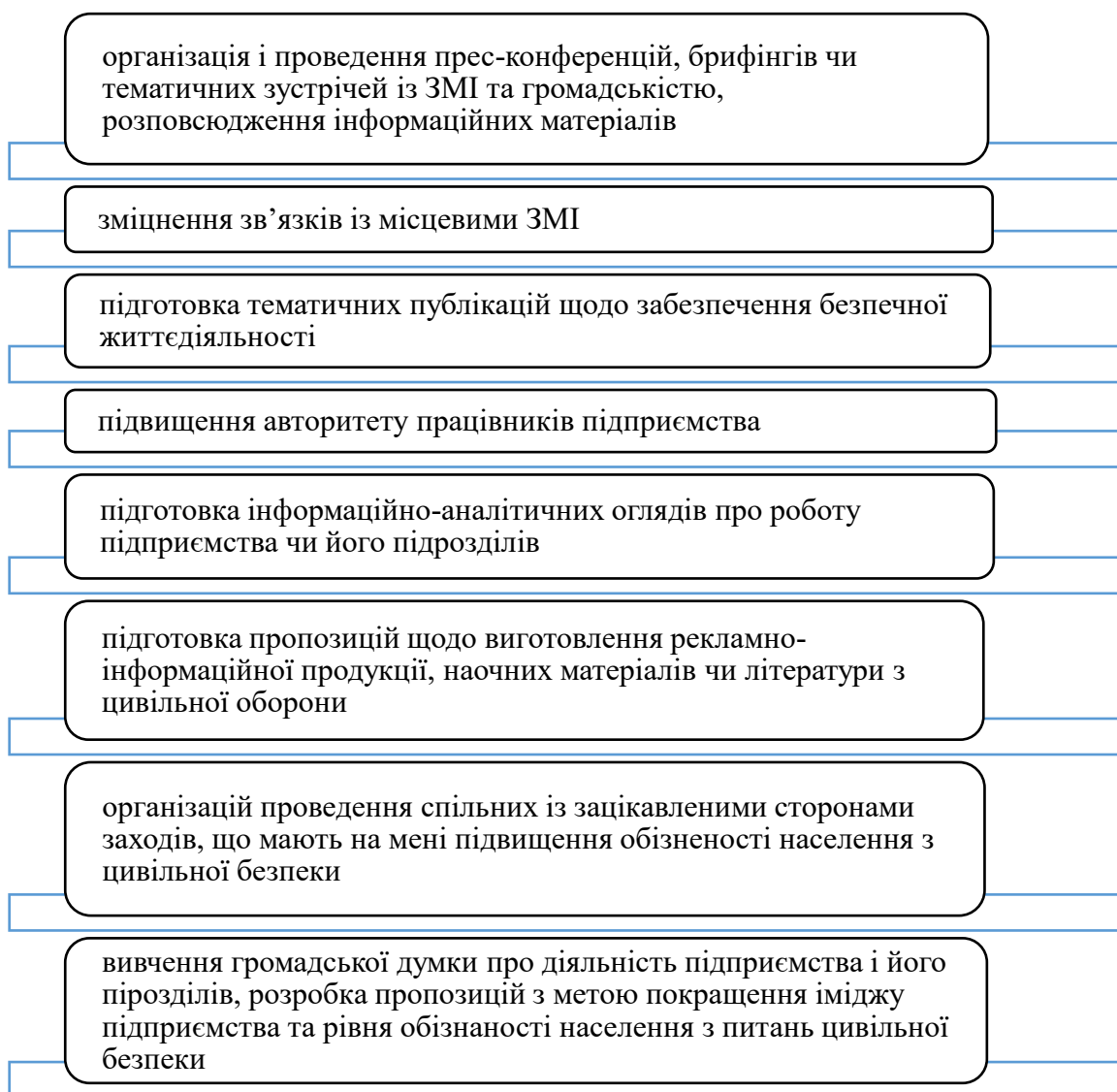


Рисунок 3.3 – Перелік функцій фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ Львівсько-Волинського ВГРЗ

Джерело: сформовано автором

Для фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ Львівсько-Волинського ВГРЗ потрібно облаштувати робоче місце, перелік витрат на яке подано в табл. 3.3.

Відповідно до табл. 3.3 загальна величина витрат на облаштування робочого місця для фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ Львівсько-Волинського ВГРЗ дорівнює 61,0 тис. грн.

Таблиця 3.3 – Величина витрат на облаштування робочого місця для фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ Львівсько-Волинського ВГРЗ

№ п/п	Стаття витрат	Величина витрат, тис. грн.
1	2	3
1	Придбання меблів (стіл+офісне крісло, 1 стілець, шафа для паперів)	11,0
2	Придбання необхідної техніки (комп'ютер, принтер «3-в-1», телефон)	45,0
3	Під'єднання Інтернету	2,0
4	Додаткові витрати	3,0
	Разом	61,0

Джерело: розраховано автором

Крім витрат на облаштування робочого місця для фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ ще необхідно визначити величину зарплати та поточних витрат для забезпечення успішної діяльності зазначеного фахівця в Львівсько-Волинському ВГРЗ. Розрахунок річної величини поточних витрат подано в табл. 3.4.

Таблиця 3.4 – Величина річних витрат на забезпечення поточної діяльності фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ Львівсько-Волинського ВГРЗ

№ п/п	Вид витрат	Сума, тис. грн
1	2	3
1	Витрати на оплату праці	216,0
2	Нарахування на зарплату	47,52
3	Додаткові комунальні витрати	6,0
4	Канцелярські витрати	3,0
	Разом	272,52

Джерело: розраховано автором

Відповідно до табл. 3. величина річних витрат на забезпечення поточної діяльності фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ Львівсько-Волинського ВГРЗ дорівнює 272,52 тис. грн.

Таким чином, робота Львівсько-Волинського ВГРЗ є важливою і з нею потрібно ознайомлювати громадськість. Основними аспектами для ознайомлення мають бути: оперативна діяльність і виїзди, превентивні дії, навчання і підвищення

кваліфікації працівників, участь у модернізації і розвитку, досягнення і визнання, інформаційна відкритість і роботи з громадськістю, вшанування пам'яті загиблих.

Щоб сформувати систему зв'язків з громадськістю і налагодити висвітлення діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ пропонуємо в структурі підприємства створити посаду фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ. Фактично фахівець має стати уповноваженою посадовою особою Львівсько-Волинського ВГРЗ з надання офіційної інформації. Даний фахівець буде входити до складу апарату керівництва і підпорядковуватись командирі загону.

РОЗДІЛ 4

БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1 Наслідки надзвичайних ситуації при аварії на вибухонебезпечних об'єктах

До вибухонебезпечних об'єктів відносять виробництва вибухових речовин (тротил, тетрил, гексоген та ін.), нафтопереробні підприємства, млинарські комбінати та елеватори, деревообробні та інші підприємства, що використовують або виробляють горючі речовини та матеріали. Також вибухонебезпечними можуть бути шахти, підземні та гірничі виробітки. Аварії на таких об'єктах, як правило, супроводжуються техногенними вибухами.

Під вибухом розуміють процес звільнення великої кількості енергії за короткий проміжок часу. В результаті вибуху речовина перетворюється в сильно нагрітий газ з дуже високим тиском, що впливає на навколишнє середовище, повітря, викликаючи його рух, і утворення чинників, що уражають. Тому вони називаються уражаючими факторами.

Основний уражаючий фактор вибуху – це повітряна ударна хвиля (УХ).

Ударна хвиля – це зона сильно стислого повітря, що розповсюджується в усі боки від центру вибуху з надзвуковою швидкістю (більше 330 м/с).

Основним параметром УХ, що визначає її руйнівну дію, є надмірний тиск у фронті УХ. Надмірний тиск – це різниця між максимальним тиском у фронті ударної хвилі і атмосферним тиском перед фронтом. Надмірний тиск у даній точці залежить від відстані до місця (центру) вибуху, маси вибухової речовини (потужності вибуху) та інших чинників.

Повітряна ударна хвиля уражає людей, руйнує або пошкоджує будинки і споруди, обладнання та техніку.

Незахищені люди в залежності від величини надмірного тиску отримують травми різного ступеню (табл. 4.1).

Таблиця 4.1 - Характеристика травм незахищених людей

Ступені травм	Характер ураження
1	2
Легкі	Легка загальна контузія організму, тимчасова втрата слуху, забиті місця
Середні	Серйозні контузії, пошкодження органів слуху, кровотеча з носа і вух, сильно забиті місця
Важкі	Сильна контузія всього організму, пошкодження внутрішніх органів і мозку, важкі переломи кінцівок
Вкрай важкі	Від отриманих травм більшість людей гине

Джерело: [29]

Ураження людей, що знаходяться в будівлях, визначаються залежно від ступеню руйнування будівлі, виходячи з того, що:

- при повних руйнуваннях будівель всі люди гинуть;
- при сильних і середніх руйнуваннях можуть вижити всі працівники, але більша частина їх буде уражена шляхом прямої дії УХ і додатково непрямой дії – уламками зруйнованих будівель та споруд, а також можуть опинитися під завалами;
- при слабких руйнуваннях будівель загибель людей малоімовірна, але частина з них може отримати травми різного ступеню ураження від непрямой дії УХ.

Будинки, споруди, обладнання внаслідок дії УХ можуть бути пошкоджені або зруйновані. В залежності від надмірного тиску, типу, розмірів та інших чинників можуть отримати руйнування: слабе, середнє, сильне або повне. Внаслідок вибуху під впливом уражаючих факторів на місцевості утворюється осередок ураження.

Осередок ураження - це територія, в межах якій, в результаті дії уражаючих факторів виникли руйнування будівель і споруд, пожежі та ураження або загибель людей. Межа осередку ураження вибуху пролягає через точки на місцевості, де надмірний тиск УХ становить 10 кПа. Форма осередку ураження на рівнинній місцевості – коло.

Радіуси осередку ураження і зон руйнувань залежать від потужності вибуху (маси продуктів вибуху).

В залежності від ступеня руйнування виробничих будинків і обсягу необхідних рятувальних і аварійно-відновлюваних робіт осередок ураження ділиться на IV зони: слабких руйнувань (наявні слабкі руйнування будівель), середніх (будівлі і споруди мають середній ступінь руйнувань, дерев'яні споруди повністю руйнуються), сильних (характеризується сильними руйнуваннями будинків і споруд, утворенням місцевих завалів), та повних (будинки, споруди, обладнання в зоні повністю руйнуються, утворюються суцільні завали).

Під час вибуху газоповітряної суміші (ГПС) вуглеводневих продуктів (пропану, бутану та ін.) утворюється осередок вибуху, в якому виділяють три кругові зони вибуху для визначення надмірного тиску на заданій відстані від центру (місця) вибуху (ЦВ) (I – зона детонаційної хвилі; II – зона дії продуктів вибуху; III – зона дії повітряної хвилі).

Зона детонаційної хвилі (зона I) існує в межах хмари вибуху.

Зона дії продуктів вибуху (зона II) охоплює весь радіус поширення продукту ГПС у результаті її детонації.

У зоні дії повітряної УХ (зона III) наявний надмірний тиск на відстані від центру.

Для попередження вибуху на підприємствах визначають вибухонебезпечні зони – приміщення чи його частини, де створюються вибухонебезпечні суміші, – за такою класифікацією (згідно з ДНАОП 0.00-1.32-01). Газоповітряні вибухонебезпечні середовища визначають як вибухонебезпечні зони класів 0, 1, 2, а пилоповітряні – класів 20, 21, 22.

Вибухонебезпечна зона класу 0 – простір, у якому газоповітряне вибухонебезпечне середовище існує постійно або протягом тривалого часу.

Вибухонебезпечна зона класу 1 – простір, у якому вибухонебезпечне середовище може утворюватись під час нормальної роботи.

Вибухонебезпечна зона класу 2 – простір, у якому вибухонебезпечного середовища за нормальних умов експлуатації немає, а якщо воно виникає, то рідко і триває недовго (у разі порушення процесу).

Вибухонебезпечна зона класу 20 – простір, у якому під час нормальної експлуатації вибухонебезпечний пил у вигляді хмари існує постійно або часто в кількості, достатній для утворення небезпечної концентрації з повітрям.

Вибухонебезпечна зона класу 21 – простір, у якому під час нормальної експлуатації ймовірна поява пилу в кількості, достатній для утворення суміші з повітрям вибухонебезпечної концентрації.

Вибухонебезпечна зона класу 22 – простір, у якому вибухонебезпечний пил може з'явитися не часто й існувати недовго або утворювати вибухонебезпечні суміші в разі аварії.

4.2 Види та порядок проведення інструктажів з охорони праці на підприємстві

Одним із обов'язків роботодавця є забезпечення проведення інструктажів з охорони праці на підприємстві.

Згідно Закону України «Про охорону праці» працівники під час прийняття на роботу та протягом роботи мають проходити інструктаж з питань охорони праці. Тих, хто не пройшов інструктаж, не допускають до роботи.

Працівники під час прийняття на роботу та періодично повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

Порядок проведення інструктажів з питань охорони праці на підприємстві визначає глава 6 Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом керівника підприємства.

Інструктажі залежно від характеру та часу проведення поділяються на види:

- вступний;
- первинний;
- повторний;
- позаплановий;
- цільовий.

Вступний інструктаж проводиться:

- з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;
- з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводить спеціаліст служби охорони праці або інший фахівець відповідно до наказу по підприємству, який в установленому положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджуються керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці, який зберігається службою охорони праці або працівником, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю;
- який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого;
- який виконуватиме нову для нього роботу;
- відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж на робочому місці проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці індивідуально з окремим працівником або групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу.

Повторний інструктаж проводиться в терміни, визначені нормативно-правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах з підвищеною небезпекою – 1 раз на 3 місяці;
- для решти робіт – 1 раз на 6 місяців.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;
- при зміні технологічного процесу, або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;
- при порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо;
- при перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів – для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – понад 60 днів.

Позаплановий інструктаж може проводитись індивідуально з окремим працівником або з групою працівників одного фаху. Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- при ліквідації аварії або стихійного лиха;
- при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, що виконуватимуться.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт. Ці інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці, особою, яка проводила інструктаж.

При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань.

При незадовільних результатах перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

Про проведення первинного, повторного, позапланового та цільового інструктажів та їх допуск до роботи, особа, яка проводила інструктаж, вносить запис до журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці. Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, прошнуровані і скріплені печаткою.

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряду-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цьому наряді-допуску, а в журналі реєстрації інструктажів не обов'язково.

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, затверджується роботодавцем. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням об'єктів, машин, механізмів, устаткування; застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

ВИСНОВКИ

В представлений роботі досліджено особливості організації діяльності сучасного підприємства, зокрема специфіку державного, проаналізовано організацію діяльності Львівського-Волинського ВГРЗ та запропоновано напрямки її вдосконалення.

Сучасні підприємства є самостійними у виборі виду діяльності, визначенні виробничої програми, оцінці обсягів необхідних ресурсів і виборі джерел постачання, налагодженні системи збуту виготовленої продукції та послуг, а також вони самостійно можуть визначати необхідні заходи для підвищення ефективності власної діяльності.

Державні підприємства і управління ними – це важливе питання для будь-якої держави. Щодо України, то згідно чинного законодавства державні підприємства – це підприємства, що діють на підставі державної власності. Якщо проаналізувати кількість державних підприємств в Україні, то вона порівняно невелика (в 2024 році становила 0,22% від усіх підприємств України) і щороку зменшується як кількість державних підприємств загалом, так і кількість працюючих. Також щороку зменшується кількість прибуткових підприємств.

Львівсько-Волинський ВГРЗ створений 26 листопада 2005 року. Це є професійний гірничорядувальний підрозділ ДВГРС у вугільній промисловості України. Діяльність підприємства спрямована на забезпечення обслуговування українських підприємств вугільної галузі. В 2023 році порівняно з 2022 роком відбулося зростання чистого доходу від реалізації продукції Львівсько-Волинського ВГРЗ, разом з тим зросла собівартість реалізованої продукції. В результаті відбулося зростання чистого прибутку з 102 тис. грн. в 2022 році до 140 тис. грн. в 2023 році. Вже в 2024 році ситуація дещо змінилась: відбулося незначне зменшення чистого доходу від реалізації продукції з одночасним зростанням собівартості продукції, що привело до того, що Львівсько-Волинське ВГРЗ отримало чистий збиток в розмірі 110 тис. грн., що є не дуже добрим показником.

Досліджуване підприємство є одержувачем бюджетних коштів та фінансується за бюджетною програмою «Гірничорятувальні заходи на вуглевидобувних підприємствах», а також включено до реєстру неприбуткових установ. Протягом аналізованого періоду структура доходів Львівсько-Волинського ВГРЗ змінилась не дуже: частка бюджетних коштів була більше 90%, а частка власних надходжень була менше 10%.

Львівсько-Волинський ВГРЗ в своїй діяльності керується рядом нормативно-правових і внутрішніх документів. Відповідно до Положення про Львівсько-Волинське ВГРЗ досліджуване підприємство виконує такі види робіт: аварійно-рятувальні роботи; роботи із запобігання виникненню і мінімізації наслідків НС; роботи протиаварійного призначення; роботи із забезпечення боєздатності підприємства до ліквідації аварій і запобігання їх виникненню. Підприємство в своєму складі має такі структурні підрозділи, які укомплектовані спеціальним оснащенням: гірничорятувальні взводи – Оперативний (м.Червоноград) і 1-й (м.Нововолинськ); оперативно-медичну службу; виробничо-профілактичну службу; спеціалізовану газоаналітичну лабораторію; службу депресійних, газових та теплових зйомок; інженерно-технічну групу; інші служби. Підрозділи Львівсько-Волинського ВГРЗ дислокуються у Львівській і Волинській областях. Такий підхід до дислокації обраний керівництвом, адже підрозділи мають бути недалеко від об'єктів, що обслуговують. Окрім того, така дислокація забезпечує прибуття перших гірничорятувальних відділень Львівсько-Волинського ВГРЗ на аварійне підприємство за час від 11 до 28 хвилин, що є дуже важливим в умовах настання НС. Цілодобово до виїзду на ліквідацію надзвичайних ситуацій в підрозділах Львівсько-Волинського ВГРЗ готові від 6 гірничорятувальних відділень, 2 реанімаційно-протишокові групи та командний склад оперативної служби загальною чисельністю понад 30 чоловік.

Первинним оперативним підрозділом досліджуваного підприємства є гірничорятувальний взвод, який включає гірничорятувальні відділення і командний склад, що дає змогу повністю проводити необхідні аварійно-рятувальні роботи. Гірничорятувальне відділення може виконувати завдання і роботи для

ліквідації аварії. До складу відділення зазвичай входять такі працівники: командир; респіраторники (5-6 осіб); водій транспорту. Відповідно до «Тимчасової Дислокації підрозділів ДВГРС у вугільної промисловості України, які обслуговують гірничі підприємства» у Львівсько-Волинському ВГРЗ передбачається наявність 28 гірничорятувальних відділень, що дозволяє мати цілодобово готовими до виїзду на ліквідацію НС не менше 6 гірничорятувальних відділень.

Працівники Львівсько-Волинський ВГРЗ працюють в стресових умовах, адже є цілодобові чергування, а також виїжджають на ліквідацію аварій і НС. В Львівсько-Волинському ВГРЗ є психолог в структурі (на 0,5 окладу). Він підпорядковується керівнику оперативно-медичної служби. Психолог надає психологічний супровід працівників під час виконання ними рятувальних завдань, а також надає певну допомогу при проведенні заходів психологічного відновлення працівників. Для психолога Львівсько-Волинського ВГРЗ облаштовано окремий кабінет. Проте місця наприклад для здійснення групової терапії чи здійснення заходів для психологічного розвантаження працівників в кабінеті психолога немає. Тому пропонуємо створити кімнату психологічного розвантаження в Львівсько-Волинському ВГРЗ. Метою створення кімнати психологічного розвантаження є створення куточку для релаксу і психологічного розвантаження, а також індивідуальної бесіди з працівниками. Витрати на обладнання кімнати становлять 116,4 тис. грн.

Щоб психолог, що буде працювати із працівниками в кімнаті психологічного розвантаження в Львівсько-Волинському ВГРЗ, якісно надавав послуги, то потрібно його перевести на посаду психолога на 1,0 окладу. Також психолог потребуватиме додаткового навчання. Річна сума витрат на підготовку психолога для роботи в кімнаті психологічного розвантаження і додаткову оплату праці у Львівсько-Волинському ВГРЗ дорівнює 160,8 тис. грн.

Робота Львівсько-Волинського ВГРЗ є важливою і з нею потрібно ознайомлювати громадськість. Іншими словами, потрібно налагоджувати зв'язки із громадськістю. Основними аспектами для ознайомлення мають бути: оперативна

діяльність і виїзди, превентивні дії, навчання і підвищення кваліфікації працівників, участь у модернізації і розвитку, досягнення і визнання, інформаційна відкритість і роботи з громадськістю, вшанування пам'яті загиблих. Щоб сформувати систему зв'язків з громадськістю і налагодити висвітлення діяльності Львівсько-Волинського ВГРЗ пропонуємо в структурі підприємства створити посаду фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ. Фактично фахівець має стати уповноваженою посадовою особою Львівсько-Волинського ВГРЗ з надання офіційної інформації. Даний фахівець буде входити до складу апарату керівництва і підпорядковуватись командирі загону. Загальна величина витрат на облаштування робочого місця для фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ Львівсько-Волинського ВГРЗ дорівнює 61,0 тис. грн., а величина річних витрат на забезпечення поточної діяльності фахівця по роботі з громадськістю та зв'язках із ЗМІ Львівсько-Волинського ВГРЗ дорівнює 272,52 тис. грн.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Веретенникова Г. Б., Томах В. В., Геращенко І. М. Планування та організація діяльності підприємства : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 210 с. URL: <https://surl.li/ylcgtx>
2. Персонал. Вікіпедія. URL: <https://surl.li/mjtswo>
3. Організація виробництва: курс лекцій: навч. посіб. Для студ. спеціальності 051«Економіка»/ КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: О. О. Кожемяченко. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 233 с. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/8214615e-cfff-43e1-b6ad-8554724800cf/content>
4. Машлій Г. Б., Пальцан М. М. Напрями забезпечення ефективності операційної діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання / Шістдесяті економіко-правові дискусії / Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Львів, 27 жовтня 2021 р.). Львів, 2021. С. 12-14.
5. Машлій Г. Б., Мосій О. Б., Депутат В. Розвиток організацій в умовах нестабільності середовища / Матеріали XII Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів «Актуальні задачі сучасних технологій». Тернопіль, 6-7 грудня 2023 р.
6. Господарський кодекс України (від 16.01.2003р. № 436-IV). Відомості Верховної Ради України. 2003. №18, №19-20, №21-22, ст. 144. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
7. Закон України «Про управління об'єктами державної власності» (від 21.09.2006р. № 185-V). Відомості Верховної Ради України. 2006. № 46. ст.456. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/185-16#Text>
8. Закон України «Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань

юридичних осіб» (від 09.01.2025р. № 4196-IX). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4196-20#Text>

9. Реєстр респондентів статистичних спостережень. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

10. Водяний А. В Україні не працюють 56% держпідприємств. Їх кількість збільшилась учетверо за п'ять років. LIGA.net. 2 квітня 2024 року. URL: <https://biz.liga.net/ua/all/all/novosti/v-ukraini-ne-pratsiuiut-56-derzhpidpriemstv-yikhnia-kilkist-zbilshylas-uchetvero-za-piat-rokiv>

11. Іванюта В. В. Структура державної власності як об'єкту державного управління в сучасних економічних умовах. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2018. №12. DOI: 10.32702/2307-2156-2018.12.29

12. Зарубіжний досвід публічного адміністрування : метод. рек. / авт. кол. : Н. М. Мельтюхова, В. В. Корженко, Ю. В. Дідок та ін. ; за заг. ред. Н. М. Мельтюхової. Київ : НАДУ, 2010. 28 с. URL: <https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/N.-M.-Meltyuhova-V.-V.-Korzhenko-YU.-V.-Didok-Zarubizhnij-dosvid-publichnogo-administruvannya.pdf>

13. Решота О. А. Особливості розвитку публічного управління в Україні: сучасні тенденції та проблеми. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. №3. DOI: 10.32702/2307-2156-2020.3.37

14. Савіцька В. В. Діяльність публічної адміністрації у сучасних умовах. Юридичний науковий електронний журнал. 2021. №12. С. 306-308. URL: http://www.lsej.org.ua/12_2021/77.pdf

15. Кравцова Т. М., Солонар А. В. Поняття та принципи діяльності публічної адміністрації. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/84e0ce4e-b637-4e59-b12f-4ad73c497d47/content>

16. Інформація про Львівсько-Волинський ВГРЗ.

17. Положення про Львівсько-Волинський воєнізований гірничорятувальний (аварійно-рятувальний) загін, затверджений наказом Міненерго від 27.12.2024 року №492.

18. Львівсько-Волинський воєнізований гірничорятувальний (аварійно-рятувальний) загін. Фінансова звітність. URL: https://clarity-project.info/edr/33839804/yearly-finances?current_year=2024

19. 10 Типів організаційних структур компаній. URL: <https://surl.li/djuump>

20. Сіренко Т., Кухарук О., Фроленкова О. Посібник з управління стресом та самопомоги під час бойових дій та у післявоєнний період, спрямований на медичних працівників. Київ, 2023. 69 с. URL: https://phc.org.ua/sites/default/files/users/user92/Posibnyk_Upravlinnya_Stresom_Sirenko.pdf

21. Стрес: ознаки, стадії та методи боротьби. URL: <https://dila.ua/blog/stres-blog.html>

22. Що таке стрес та як з ним боротися. URL: <https://phc.org.ua/news/scho-take-stres-ta-yak-z-nim-borotisy>

23. Стрес і психологічна травма. Що з нами відбувається зараз. URL: <https://nus.org.ua/2022/04/07/stres-i-psyhologichna-travma-shho-z-namy-vidbuvayetsya-zaraz/>

24. Кришталь М. А., Фомич М. В., Мохнар Л. І., Дячкова О. М., Чередниченко Т. В. Сучасні форми та методи роботи психолога в кабінеті психологічного розвантаження персоналу ДСНС України: монографія. Черкаси: видавець Вовчок О. Ю., 2023. 198 с. URL: <https://surl.li/dnjwmw>

25. Сертифікатні програми. URL: <https://ipe.knu.ua/sertyfikatni-programy-3.html>

26. Зяйлик М.Ф. Роль та значення функцій зв'язків із громадськістю у системі публічного управління. Актуальні проблеми публічного управління та адміністрування. С. 33-49. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/32396/2/monograph_PU_2020_TNTU_Ziailyk_M-The_role_and_value_of_public_33-49.pdf

27. Гуріна Л. Зв'язки із громадськістю в органах державної влади. URL: <https://naub.oa.edu.ua/zvyazky-iz-hromadskisty-v-orhanah-derzhavnoji-vlady/>

28. Примірне положення про відділ (сектор) зв'язків із ЗМІ та роботи з громадськістю головних управлінь (управлінь) ДСНС України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Київ та Севастополь. Затверджено наказом ДСНС України від 16.05.2013р. № 228. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0228388-13#Text>

29. Лекція 2 Надзвичайні ситуації та їх наслідки. Надзвичайні ситуації техногенного характеру. URL: https://opcb.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/09/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86_%D1%8F-2.pdf

30. Види та порядок проведення інструктажів з охорони праці. URL: <https://oppb.com.ua/news/vydy-ta-poryadok-provedennya-instrukтажiv-z-ohorony-praci>

ДОДАТКИ

Перелік нормативно-правових актів та внутрішніх документів, які регулюють організаційні та функціональні засади внутрішнього середовища

Львівсько-Волинського ВГРЗ

1. Положення про Львівсько-Волинський воєнізований гірничорятувальний (аварійно-рятувальний) загін, яке затверджене наказом Міністерства енергетики України від 27.12.2024 року №492.
2. Положення про Державну воєнізовану гірничорятувальну службу у вугільній промисловості України, яке затверджене наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 19.10.2012 року №815.
3. Порядок використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення гірничорятувальних заходів на вугледобувних підприємствах, затверджений ПКМУ від 23.02.2011 року №154.
4. Структура Львівсько-Волинського ВГРЗ, яка затверджується командиром Львівсько-Волинського ВГРЗ та погоджується ЦШ ДВГРС.
5. Штатний розпис особового складу Львівсько-Волинського ВГРЗ, який затверджується начальником ДВГРС.
6. Положення про грошове забезпечення особового складу Державної воєнізованої гірничорятувальної служби у вугільній промисловості, затверджене наказом Міністерства палива та енергетики України від 16.08.2002 року № 484.
7. Положення про оплату праці працівників Державної воєнізованої гірничорятувальної служби у вугільній промисловості України (додаток 30 до Умов оплати праці Галузевої угоди).
8. Типові штатні розписи та нормативи чисельності працівників Державної воєнізованої гірничорятувальної служби у вугільній промисловості України, затверджені наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 30.01.2013 року № 36.
9. Паспорт бюджетної програми «Гірничорятувальні заходи на вугледобувних підприємствах», план використання бюджетних коштів Львівсько-

Волинського ВГРЗ, довідки про зміни до плану використання бюджетних коштів Львівсько-Волинського ВГРЗ, плани витрат Львівсько-Волинського ВГРЗ, помісячні плани витрат Львівсько-Волинського ВГРЗ та звіти про їх виконання.

10. Комплексні заходи про підвищенню ефективності роботи, матеріально-технічного та фінансового забезпечення Львівсько-Волинського ВГРЗ та зміни до них.

11. План роботи Львівсько-Волинського ВГРЗ, який затверджується ЦШ ДВГРС.

12. Накази, розпорядження, протоколи та інше.

13. Положення про відділи (служби) Львівсько-Волинського ВГРЗ, якими визначено завдання та функції суб'єктів внутрішнього контролю в межах встановлених повноважень та відповідальності.

14. Посадові інструкції працівників Львівсько-Волинського ВГРЗ та укладені контракти з працівниками Львівсько-Волинського ВГРЗ, якими визначено завдання, функції та обов'язки таких осіб в межах встановлених повноважень та відповідальності.

15. Інструкція з діловодства Львівсько-Волинського ВГРЗ, Інструкція про порядок ведення обліку, зберігання, використання і знищення документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію у Львівсько-Волинського ВГРЗ, які визначають принципи і правила роботи з документами та іншим носіями інформації у Львівсько-Волинського ВГРЗ.

16. Порядок інформування про виникнення аварій і аварійних ситуацій на підприємствах вугільної промисловості України, затверджених ЦШ ДВГРС від 17.06.2012 року №81.

17. Методичні вказівки з складення, порядку надання, прийому, обліку і опрацюванню документів за результатами виконання підрозділами ДВГРС основних завдань за призначенням, затверджених наказом ЦШ ДВГРС від 15.02.2016 року №14/1.

18. Колективний договір Львівсько-Волинського ВГРЗ.

19. Положення про тендерний комітет Львівсько-Волинського ВГРЗ.

20. Положення про уповноважену особу щодо публічних закупівель Львівсько-Волинського ВГРЗ.

21. Навчальні заходи, що проводяться з працівниками ЦШ ДВГРС з питань антикорупційного законодавства.