

ми загальнообов'язкового державного пенсійного страхування позитивні норми проаналізованих законопроектів, а саме: змішаний тип організаційної моделі з єдиним адміністративним центром на рівні Пенсійного фонду України, що забезпечить швидке взяття на облік усього кола застрахованих осіб, здатність інституційної інфраструктури до обробки та систематизації великого масиву інформації, контроль за надходженням страхових внесків, а також наявність державних гарантій забезпечення пенсійних накопичень. Соціальна значущість накопичувальної системи обумовлює ретельність у розробці концептуальних засад її впровадження та покладає на уряд додаткову відповідальність щодо наслідків таких кроків.

Література:

1. Скіпенко Р.Е. Законодавче забезпечення розвитку накопичувальної системи пенсійного страхування., Р.Е. Скіпенко., Держава і право. - 2011., Вип. 54., С. 66-370.
2. Федоренко А. Механізми запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування., А. Федоренко., Світ фінансів. – 2008., № 4 (17), С. 112–121.
3. Коваль О.П. Інституційні основи запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування., О.П. Коваль., Формування ринкових відносин в Україні. – 2010., № 11., С. 205–210.
4. Рудик В.К. Особливості формування інституціональної структури загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування в Україні., В.К. Рудик., БізнесІнформ. – 2013., № 4., С. 38–43.
5. Путінцев А. Накопичувальну систему необхідно впроваджувати якнайшвидше., А. Путінцев., Вісник Пенсійного фонду України. – 2009., № 9., С. 12-13.
6. Свенчіцкі М. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз-2050., М. Свенчіцкі, Л. Ткаченко, І. Чапко. - К., Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки, 2010. – 72 с.
7. МакТаггарт Г. Обов'язкова накопичувальна система: чому вона потрібна? Г. МакТаггарт., Матеріали USAID. – 2010., Т. 16.
8. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003: № 1058-IV, Відомості Верховної Ради України. - 2003., № 49-51., Ст. 376., [Електронний ресурс], Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.
9. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003: № 1057-IV. [Електронний ресурс], Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>.
10. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 8.07.2011 р. № 3668 –VI – Газета «Голос України» від 13 вересня 2011 р. [Електронний ресурс], Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3668-17>.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження єдиних принципів нарахування пенсій та скасування привілеїв у пенсійному забезпеченні: Проект Закону від 12.05.2015 № 2767-2. [Електронний ресурс], Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55063.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та єдиних принципів нарахування пенсій: Проект Закону від 06.05.2016 № 4608., [Електронний ресурс], Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58998.
13. Про внесення змін до деяких законів України щодо вдосконалення системи пенсійного забезпечення, встановлення єдиних принципів призначення пенсій та запровадження накопичувального рівня пенсійного страхування: Проект Закону від 19.05.2016 № 4608-1. [Електронний ресурс], Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59175.
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення пенсійного забезпечення, запровадження єдиних принципів нарахування пенсій та скасування привілеїв у пенсійному забезпеченні: Проект Закону від 26.05.2016 № 4608 - 2. [Електронний ресурс], Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59229.
15. Про внесення змін до деяких законів України щодо вдосконалення системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та сприяння досягненню бездефіцитності бюджету Пенсійного фонду: Проект Закону від 26.05.2016 № 4608-3. [Електронний ресурс], Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59230.
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: Проект Закону від 10.07.2017 № 6677. [Електронний ресурс], Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62218.
17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: Проект Закону від 10.07.2017 № 6677. [Електронний ресурс], Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62218.
18. Про запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: Проект Закону від 10.07.2017 № 6677., [Електронний ресурс], Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=40628.
19. Регулятивний потенціал фінансового ринку в умовах глобальних викликів: монографія., За загальною редакцією д.е.н., професора С.В. Онишко. – Ірпінь, 2016.

УДК 65. 012. 12 : 331. 225. 3 (4)

ЗАСТОСУВАННЯ МОДЕЛІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ФОНДУ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ /APPLICATION OF THE MODEL OF THE EUROPEAN FUND MANAGING THE QUALITY OF LABOR BY UKRAINIAN ENTERPRISES

Кулакова С.Ю., канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом
Полтавський національний технічний університет ім. Ю. Кондратюка, Україна

Учасник конференції

The essence and the main tasks of a self-assessment of activity of the enterprise as an important component of a cycle of management in a control system of quality (TQM) is opened in article, is investigated the model of perfection of EFQM – the main system of improvement of the enterprise and achievement of competitiveness on internal and the world markets.

Keywords: quality, business perfection, competitiveness, model of perfection of EFQM, award of quality..

Підприємства України, як і всього світу, шукають шляхи для вдосконалення своєї діяльності, придумують всілякі рішення для досягнення бажаних результатів, підвищення своєї конкурентоспроможності і ділової досконалості. Саме «недосконалість» українських підприємств породжує низку проблем: постачання небезпечної продукції та порушення прав споживачів; випуск неконкурентоспроможної продукції; високу собівартість продукції та низьку продуктивність праці; порушення термінів постачання продукції та договірних зобов'язань, непродуктивні витрати ресурсів, зокрема енергетичних; несплату податків та дефіцит бюджету; зuboжіння громадян через втрату робочих місць та мізерну платню; забруднення довкілля та соціальну напруженість тощо. Крім того, «недосконалість» породжує умови для розвитку корупції.

В Україні до цього часу продовжує панувати застаріла філософія дефіцитного ринку, яка заклала хронічне відставання вітчизняної економіки. Так, незважаючи, що в умовах насиченого ринку конкурентна боротьба переважно точиться понад норми стандартів, до цього часу вважається, що для забезпечення конкурентоспроможності достатньо відповідати стандартам і технічним регламентам. У всьому світі якість вже давно стала ключовим фактором досягнення конкурентних переваг. Причому це не тільки якість продуктів і послуг, але, в першу чергу, якість бізнес-процесів і системи управління організації.

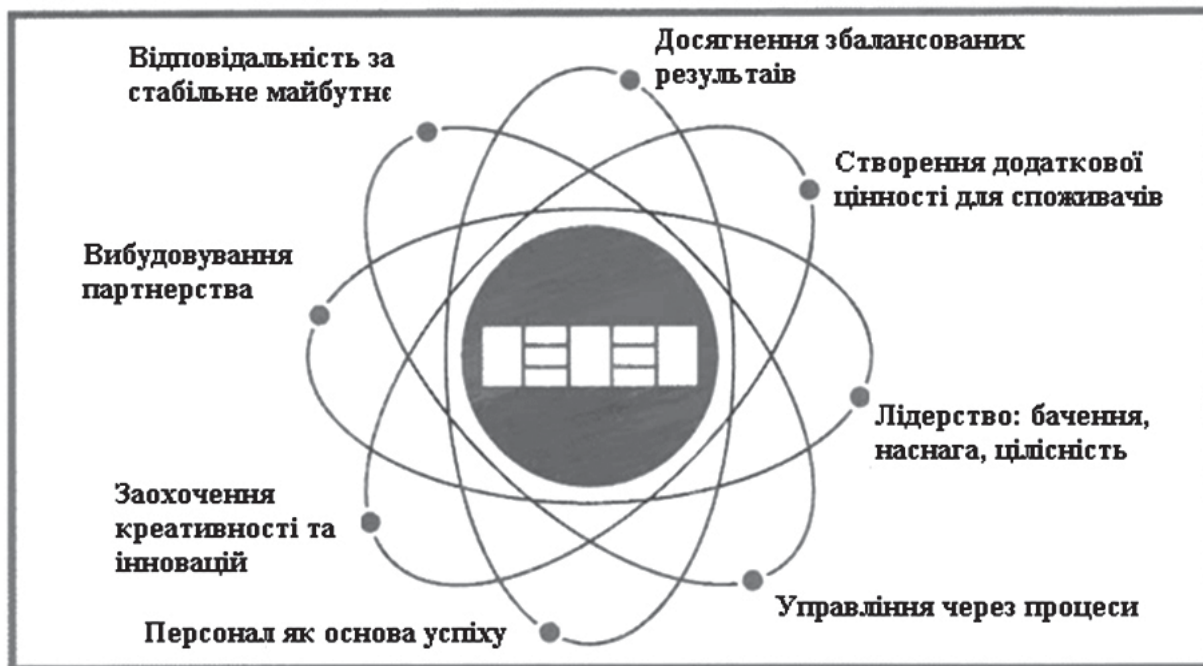
«В основі якості продукції лежить якість праці та якісний менеджмент на всіх рівнях, тобто така організація роботи колективів людей, коли кожен працівник отримує задоволення від своєї роботи», – це основна ідея лекцій професора Едварда Демінга - американця, запрошеного в 1950 р виступити перед провідними промисловцями Японії.

В Україні далеко не завжди адекватно розуміють, якими мають бути сучасні системи менеджменту і що потрібно робити для підвищення їх ефективності. Як наслідок, українські компанії не спроможні адекватно реагувати на зміни, які постійно виникають на глобальному насиченому ринку. В Україні практично не готують фахівців, які системно і комплексно розуміються на сучасному менеджменті та його впливі на конкурентоспроможність організації.

Але чи існує універсальний «компас», який допомагав би їм не винаходити велосипед, а одразу знаходити оптимальний шлях до ідеалу? Відповідь на це питання надає Модель досконалості EFQM, яка детально описує сучасне світове (в першу чергу – європейське) сприйняття досконалої організації. EFQM, який об'єднав в собі більше 500 організацій з майже 60 країн, є провідною професійною організацією Європи і світу в області організаційної досконалості. У його складі лідери світової економіки, такі як Bosch, Philips, BMW, Ricon і ін. – кращі малі і середні підприємства, організації громадського сектору та державного управління. Це дозволило створити Модель, яка дійсно відображає той загальний «ідеал», до якого прагнуть найбільш просунуті організації світу. На даний час цю Модель застосовують більше 30 тис. компаній на всій планеті. Модель EFQM може бути використана для отримання цілісного уявлення про будь-яку організацію, незалежно від форми власності, розміру, галузі або рівня зрілості. Вона сприяє керівництву компанії у формуванні стратегії, залученні до процесів вдосконалення всього персоналу, створенні унікальної культури, де стійка перевага є нормою.

Застосування моделі EFQM передбачає проведення дослідження та вимірювання потужності управлінського потенціалу підприємства, оцінювання ефективності системи управління будь-якої організації. Крім того, модель може допомогти в проведенні так званої самооцінки. Однак оцінка в конкурсах якості, в тому числі і головному європейському «Еuropean Quality Award», виходить зовнішня, а під власне «самооцінкою» мається на увазі самостійне дослідження менеджерами своєї системи управління. Коли модель вдосконалення була представлена в Європі в якості моделі Європейської премії по якості, вона відразу вийшла за рамки конкурсу кращої «якості» і стала розглядатися як інструмент, що дозволяє організаціям оцінювати рівень свого розвитку відносно еталонного рівня, виявляти переваги своїх систем управління, а також визначати області, де доцільно проводити поліпшення.

Європейська модель досконалості є описом «ідеального» підприємства, яким його бачать зараз у Європі. Модель побудована на тих саме принципах, на яких ми прагнемо побудувати оновлену Україну: творчість, ініціативність, партнерство, порядність, соціальна відповідальність. Тому застосування Моделі вітчизняними підприємствами є внеском у розбудову країни.



Мал. 1. Склад фундаментальних концепцій досконалості EFQM

Модель складається з трьох складових і описує досконалу організацію з трьох точок зору:

- 8 фундаментальних концепцій досконалості, що описують принципи, яких дотримується в своїй діяльності досконала організація (мал. 1);

- 9 критеріїв (5 з них описують діяльність підприємства, підходи, які воно використовує для досягнення результатів; 4 критерії – результати, яких досягає підприємство за рахунок використання цих підходів) і 32 підкритерії, що описують підходи, які застосовує досконала організація і досягнуті нею результати;

- логіка RADAR, що описує, як досконала організація управляє своєю діяльністю.

Модель, яка визнає існування багатьох підходів для досягнення стабільної досконалості в усіх аспектах діяльності, ґрунтується на такому твердженні: досконалі результати з погляду ефективності, споживачів, персоналу і суспільства досягаються через очолювані лідерами політику і стратегію, належне управління персоналом, партнерськими стосунками, ресурсами і процесами (див. мал. 2). На малюнку стрілки підкреслюють динамічний характер моделі. Вони показують, що нововведення та навчання допомагають вдосконалювати підходи, які, в свою чергу, призводять до покращення результатів діяльності. Такий підхід дозволяє створити дійсно об’ємну і детальну 3D-модель ідеальної організації, яка може слугувати компасом для тих, хто прагне досконалості.

Використання Моделі дозволяє:

- зрозуміти, що таке досконала організація;
 - оцінити, де організація знаходиться на шляху до досконалості (в тому числі - за допомогою кількісної експертної оцінки);

- визначити кроки, які повинні бути зроблені для підвищення своєї досконалості.

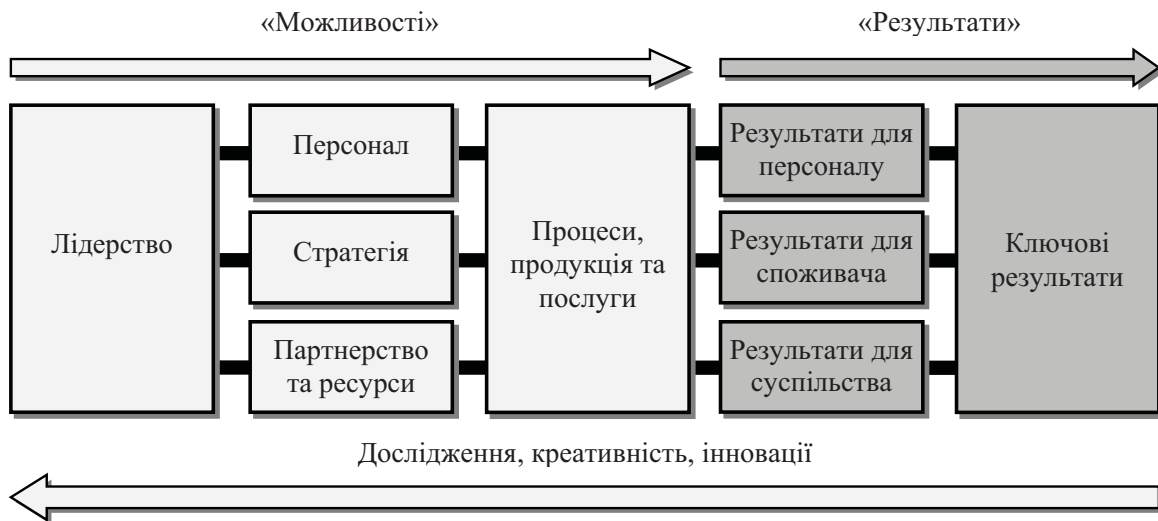
Немає (або майже немає) сенсу починати застосовувати модель до тих пір, поки ви не «впровадите» в діяльність організації фундаментальні концепції, котрі формують основу філософії моделі EFQM (табл. 1). При чому слід відмітити, що на різних етапах розвитку організації зміст визначених концепцій є різним (табл. 2).

Модель може використовуватися для різних цілей:

- внутрішня самооцінка організації на відповідність Моделі для визначення своїх сильних і слабких сторін, напрямків вдосконалення;

- зовнішнє оцінювання та визнання рівня досконалості організації. Таке оцінювання за вибором підприємства може проводитися силами експертів, які мають статус експертів Української асоціації якості (УАЯ) в Україні та пройшли підготовку за програмами УАЯ на національному рівні, або силами експертів, які мають статус експертів EFQM, пройшли відповідну підготовку і мають багаторічний досвід з цих питань. В залежності від отриманої оцінки підприємство може отримати сертифікат УАЯ: «Початок шляху до досконалості в Україні», «На шляху до досконалості в Україні» або «Визнання досконалості в Україні»;

- визначення організації, котрі найбільш наблизилися до організаційної досконалості, шляхом проведення конкурсів на основі Моделі.



Мал. 2. Модель досконалості EFQM

З 1996 року в Україні щорічно проводиться Український національний конкурс якості з метою визначення найбільш успішних вітчизняних організацій, пропаганди та поширення їх досвіду. Організаторами Конкурсу є УАЯ та УСПП. До складу Центральної конкурсної комісії входять уповноважені представники центральних органів влади, бізнесу та професійних громадських організацій. Переможці, лауреати та фіналісти Конкурсу отримують можливість увійти до Клубу лідерів якості України.

Крім того, організації України мають можливість прийняти участь у Міжнародному турнірі з якості країн Центральної і Східної Європи, який ініційовано УАЯ у 2005 році. Турнір проводиться за участі організацій з країн Центральної і Східної Європи. Турнір визнано EFQM. Нагородження переможців традиційно відбувається в рамках Генеральної асамблеї Європейської організації якості. За роки проведення Турніру у ньому брали участь підприємства з України, Азербайджану, Білорусі, Казахстану, Литви, Росії, Румунії, Таджикистану, Угорщини – переважно, призери національних конкурсів з якості своїх країн. Турнір з самого початку позиціонувався як проміжна ланка між національними конкурсами країн регіону і найпрестижнішою в Європі Нагородою за досконалість EFQM. І він успішно виконує ці функції – вже сім переможців Турніру з різних країн ставали фіналістами та призерами Нагороди за досконалість EFQM. Переможці, лауреати та фіналісти Турніру отримують можливість увійти до Клубу лідерів якості Центральної і Східної Європи. За підсумками Турніру щорічно видається альбом «Центральная и Восточная Европа. Лидеры качества».

Основні концепції, покладені в основу моделі EFQM

Концепція та її зміст	Коментарі
1. <i>Орієнтація на результат</i> Досягнення результатів, які відповідають інтересам усіх зацікавлених сторін	Більшість організацій знають свої фінансові результати, але цього замало. Багато компаній розуміють, що повинні знати більше про свою діяльність, в тому числі про результати і результативність своїх процесів. Діяльність підприємства повинна бути спрямована на задоволеність інтересів усіх зацікавлених сторін: споживачів, постачальників, персоналу підприємства, власників, кредиторів, представників суспільства (як тих, що живуть безпосередньо поруч із підприємством, так і в цілому). Підприємство повинно вивчати, гармонізувати і задовольняти потреби усіх цих сторін, розділяючи з ними вигоду від досягнутих результатів.
2. <i>Орієнтація на споживача</i> Створення значущої для споживача цінності, максимальне задоволення потреб і побажань теперішніх та майбутніх споживачів	Споживач є кінцевим арбітром якості товару або послуги. При концентрації уваги на споживачах досягається глибоке розуміння потреб та вимог споживачів (як поточних, так і потенційних), а також того, які саме споживачькі цінності треба пропонувати.
3. <i>Лідерство і сталість мети</i> Лідери уособлюють модель поведінки для працівників, демонструючи сталість мети, вони здатні переконати в своїй правоті і повести за собою людей	Лідери розвивають культуру організації, забезпечують єдність та чіткість її цілей, створюють середовище, в якому люди можуть досягати досконалості. Вони управляють ресурсами та спрямовують зусилля організації в напрямку вдосконалення. Політика та стратегія розповсюджуються структурованим та систематичним чином по всій організації, охоплюючи всі види ділової активності. Поведінка людей знаходиться у відповідності з цінностями організації, її політикою та стратегією. Основний акцент у діяльності лідерів робиться не на примусі, наказі, контролі, а на переконанні, роз'ясненні, заохоченні. «Сталість мети» не виключає можливість змін стратегічних і оперативних планів, але вимагає стабільності щодо цінностей організації та принципів бізнесу
4. <i>Процесний підхід до управління на основі фактів</i> Управління організацією за допомогою взаємозалежних і взаємопов'язаних систем і процесів на основі фактів, включаючи думки всіх зацікавлених сторін, не покладаючись тільки на інтуїцію і емоції менеджерів	При прийнятті рішень не слід покладатися на будь-які «здогадки». Рішення, що стосуються поточного управління та запланованих удосконалень, приймаються на підставі надійної інформації, що включає оцінку з боку зацікавлених сторін. Для обґрунтування прийнятих рішень розробляється система кількісних показників, що характеризують усі аспекти діяльності організації. Запроваджується система планування, відслідковування та вдосконалення показників. Використовуються колективні методи прийняття рішення, щоб мінімізувати суб'єктивні фактори. Інтуїцію вищого керівництва ще ніхто не відміняв, але також ніхто не відміняв того факту, що управляти системно краще, а управляти системною процесів ефективніше, ніж керувати людьми
5. <i>Розвиток і залучення персоналу</i> Працівники зможуть себе реалізувати повністю лише тоді, коли вони щиро поділяють спільні цінності, а організаційна культура заснована на довірі і заохоченні їх ініціативи	Працівники розглядаються не як пасивні виконавці розпоряджень та інструкцій, а як творча сила, яка активно впливає на роботу підприємства. Діяльність трудового колективу тоді буде максимально ефективною, коли персонал зрозуміє, що з його думкою рахуються, усвідомлює ступінь свого впливу на результати бізнесу, а також коли зможе відчувати на власній зарплаті результати зусиль щодо поліпшення діяльності свого підприємства. Підприємство розділяє зі своїми працівниками відповідальність за результати своєї роботи, за якість продукції (послуг), за економічний стан. Надання працівникам широких повноважень підкріплюється розгалуженою системою їх навчання та інформування, що не обмежується тільки питанням виконання безпосередніх обов'язків, а включає питання, необхідні для розвитку підприємства в цілому.
6. <i>Безперервне навчання, інновації та вдосконалення</i> Проведення ефективних змін із застосуванням знань і пошуком можливостей для інновацій і поліпшень	Кращі організації знаходяться в процесі безперервного навчання, як на своєму досвіді, так і на прикладі інших, застосовуючи зовнішній і внутрішній бенчмаркінг. Відкритість дозволяє отримати і використовувати ідеї всіх зацікавлених сторін. Заохочуються оригінальні думки та нововведення. Чітко усвідомлюється, що найкращим стає той, хто шукає власні шляхи до успіху, а не обмежується виконанням загальноприйнятих стандартів.
7. <i>Розвиток партнерських відносин</i> Розвиток і підтримка плідних партнерських відносин на принципах довіри, обміну знаннями та спільної діяльності	Четверта заповідь Демінга: «Покінчите з практикою закупівель за найдешевшою ціною. Прагніть до того, щоб отримувати всі поставки даного компонента тільки від одного постачальника на основі встановлення довгострокових відносин взаємної лояльності і довіри. Метою в цьому випадку є мінімізація загальних, а не тільки початкових витрат»
8. <i>Корпоративна і соціальна відповідальність</i> Побудова в довгостроковій перспективі структури, при якій організація прагне розуміти і задовольняти очікування всіх зацікавлених сторін, включаючи суспільство в цілому	Організації ЕС та України стали усвідомлювати важливість фактору соціальної відповідальності для розвитку бізнесу. Зростає число організацій, які виявляють, що люди вважають за краще працювати в організаціях, які піклуються про суспільство. Управління персоналом і соціальна відповідальність виявилися дуже сильно взаємопов'язані

Табл. 2.

Зміст основних концепцій, покладених в основу моделі EFQM, на різних етапах розвитку підприємства

	Початковий рівень	На шляху до досконалості	Досконалий рівень
Орієнтація на результат	Визначені усі зацікавлені сторони	Потреби зацікавлених сторін оцінюються чітким і структурованим шляхом	Наявний чіткий механізм для збалансування очікувань всіх зацікавлених сторін
Орієнтація на споживача	Оцінюється рівень задоволеності споживачів	Встановлюються цілі та завдання, пов'язані з рівнем задоволеності споживачів. Вивчаються питання, пов'язані з лояльністю споживачів.	Задоволеність потреб споживачів виступає рушійною силою бізнесу. Питання, пов'язані з лояльністю споживачів, вивчаються, вимірюються і використовуються для удосконалення
Лідерство і сталість мети	Визначені місія та візія (бачення)	Політика, персонал і процеси узгоджені між собою. Наявна «модель» лідерства	Спільні цінності і «модельна» етика існують на всіх рівнях організації
Процесний підхід до управління на основі фактів	Визначені процеси, необхідні для досягнення бажаних результатів	Порівняльні дані та інформація використовуються для встановлення цілей, що стосуються усіх процесів	Показники можливостей і стабільності процесів вимірюються, досліджуються і використовуються для удосконалення рівня виконання
Розвиток і залучення персоналу	Персоналу надається відповідальність і права для розв'язання проблем	Персонал є інноваційною і творчою силою для досягнення цілей організації	Персонал володіє повноваженнями для того, щоб діяти самостійно і вільно розповсюджувати знання та досвід
Безперервне навчання, інновації та вдосконалення	Можливості для удосконалення ідентифікуються і використовуються	Цілі постійного удосконалення встановлюються для всіх працівників	Успішні інновації та удосконалення широко розповсюджені та інтегровані у загальну систему
Розвиток партнерських відносин	Наявний процес вибору постачальників і управління ними	Визначаються удосконалення та досягнення постачальників; визначені ключові зовнішні партнери	Організація та її ключові партнери є взаємозалежними. Плани та політики розробляються спільно на базі спільних знань.
Корпоративна і соціальна відповідальність	Правові та нормативні вимоги аналізуються та виконуються	Активна участь у житті суспільства	Очікування суспільства вимірюються і використовуються для ініціації удосконалень

Таким чином, в результаті проведення оцінювання за пропонованою методикою (як зовнішнього, так і в результаті самоаналізу) можна оцінити початковий стан системи гарантії якості організації, визначити сильні і слабкі сторони, ідентифікувати процеси (види діяльності) організації, які потребують поліпшення, і розробити план заходів щодо вдосконалення внутрішньої системи якості.

Література:

1. EFQM Excellence Model Higher Education Version 2003. - Centre for Integral Excellence, Sheffield Hallam University, 2003. – 40 p.
2. Интернет-сайт Европейского фонда управления качеством (EFQM)., Режим доступа: www.efqm.org
3. EFQM Модель Совершенства – EFQM 2010.– К., УАЯ, 2011.– 35 с.

JEL: Q58

ПРИРОДООХОРОННА ПОЛІТИКА ЄС: КУРС СТАБІЛЬНОСТІ ТА УСПІХУ!

Мельник О.С., канд. техн. наук, доцент, завідувач кафедри безпеки життєдіяльності, фізичного виховання та здоров'я людини
 Глухівський національний педагогічний університет ім. О. Довженка, Україна
 Колосова О.Д., студент
 Сандюк Є.В., студент
 Кравець О.Ю., студент
 Національний транспортний університет, Україна

Учасники конференції

The EU experience in the field of forming and realizing the ecological safety strategy was considered in the article. The review of the historical stages of the EU ecological policy developing was presented. The priority directions of the 7th EU Programme action in the field of the environment were presented. The regional peculiarities of the EU ecological policy were analyzed and summed up. The role and place of the EU in the international format of fighting the global ecological problems were shown¹.

Keywords: ecological safety, environmental policy, European Union, protection strategy.

¹ The article is written in the project framework 562284-EPP-1-2015-1-UA-EPPJMO-MODULE: «Implementing the strategy of environmental security: integration of European experience» under support of European Union. The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.