

Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії Марія БРЕЗІЦЬКА, 1991 року народження, громадянка України, освіта вища. У 2012 році здобула кваліфікацію бакалавра, фахівця в галузі гірництва Державного вищого навчального закладу «Національний гірничий університет». У 2013 році отримала повну вищу освіту за спеціальністю маркшейдерська справа у Державному вищому навчальному закладі «Національний гірничий університет» та здобула кваліфікацію гірничого інженера. У 2015 році здобула кваліфікацію інженер механік за спеціальністю обладнання нафтових і газових промислів Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». У 2019 році закінчила Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» за спеціальністю публічне управління та адміністрування та здобула кваліфікацію магістра. З червня 2012 року по 2013 рік працювала майстром гірничої філії «Лозуватський кар'єр» ТОВ «Георесурс». З 2015 року по 2020 рік працювала головним державним інспектором відділу гірничого нагляду, заступником начальника відділу гірничого нагляду управління Держпраці у Полтавській області. З 2020 року по 2021 рік працювала першим заступником начальника, заступником начальника Головного управління Держпраці у Харківській області. З 2021 року по 2023 року - заступник начальника, в.о. начальника Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області. З 2023-2024 рік керівник Державної служби з лікарських засобів та контролю за наркотиками в Дніпропетровській області. З кінця 2024 по теперішній час працює заступником директора з охорони праці і промислової безпеки міжнародної виробничої компанії ТОВ «Давінчі Авіа Україна».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена рішенням Вченої ради Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» МОН України, м. Дніпро від «12» червня 2026 року Протокол № 17, Наказ від «12» червня 2026 року № 17 у склад:

Голова разової спеціалізованої вченої ради: **Павличенко Артем Володимирович**, д.т.н., професор, перший проректор Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро.

Рецензенти:

1. Хожило І.І. доктор наук державного управління кафедри державного управління і місцевого самоврядування Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»;

2. Чеберячко Ю.І. доктор технічних наук, професор кафедри охорони праці та цивільної безпеки Національного технічного університету «Дніпровська політехніка».

Офіційні опоненти:

3. Бочковський А.П. доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри цивільної безпеки та охорони праці Національного університету «Одеська політехніка».

4. Кружилко О.Є. доктор технічних наук, професор кафедри безпеки праці та охорони довкілля ТОВ Технічний університет «Метінвест-політехніка».

На засіданні «21» липня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань «Цивільна безпека» Брезіцькій Марії Сергіївні на підставі публічного захисту дисертації «Формування політики «усвідомленої безпеки» як інструменту вдосконалення системи управління безпекою праці та здоров'ям працівників промислових підприємств».

Дисертація виконана на кафедрі охорони праці та цивільної безпеки в Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник Яворська Олена Олександрівна, доктор технічних наук, професор кафедри охорони праці та цивільної безпеки, директор навчально-наукового інституту природокористування Національного технічного університету «Дніпровська політехніка».

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, українською мовою.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у визначенні закономірностей формування політики «усвідомленої безпеки», як інструменту інноваційного розвитку систем управління безпекою праці та здоров'я працівників промислових організацій, на основі розвитку підходів до керування інтегрованими ризиками виробничому середовищі.

Автором запропоновано:

- нову модель формування усвідомленої безпеки, що включає такі елементи як: інструментарій проактивних заходів для запобігання небезпечних подій в системах управління безпекою праці та здоров'я працівників як результативне керівництво, метод оцінювання результативності керівництва, вибір управлінського підходу результативного керівництва на моделі з прогнозування впливу зовнішніх і внутрішніх небезпечних чинників, що має на меті формування дієвого механізму з визначення рівня культури безпеки та розробки програм для переходу від неусвідомленої до усвідомленої безпеки;

- взаємозв'язок між моделлю з вибору інструментів керівництва системою управління безпекою праці та здоров'ям працівників та процесом керування інтегрованими ризиками в основу яких покладено факторний підхід, що базується на поєднанні впливів різних небезпечних чинників в виробничому середовищі;

- залежність між результативністю систем управління безпекою праці та здоров'ям працівників і відношенням до виконання вимог керівництвом організації та її співробітниками через формування усвідомлення безпекою праці, яке проходить чотири стадії від неусвідомленої небезпеки; усвідомленої небезпеки; неусвідомленої безпеки та усвідомленої безпеки;

- удосконалений процес керування інтегрованими ризиками на основі взаємозв'язку коефіцієнту ефективності зниження ризику від небезпек за умов мінімізації фінансових витрат на основі вирішення трьох задач з вибору запобіжних заходів із сукупності альтернативних; - набув подальшого розвитку понятійно-категорійного апарат у сфері управління безпекою праці за умови інтегрованого підходу до керування професійними, психосоціальними епідеміологічними, інфекційними, воєнними та ергономічними ризиками у виробничому середовищі;

- удосконалену модель оцінювання ризику, яка передбачає залежність між небезпечною подією, інцидентом через прояв людського небезпечного чиннику пов'язаного з байдужістю, некомпетентністю і нечесністю, що дозволяє зменшити кількість непорозумінь в розробці процедур систем управління безпекою праці та здоров'я працівників.

Здобувач має 6 наукових публікацій за темою дисертації, з них 2 статті у виданнях, включених до бази SCOPUS з високим індексом цитування, 4 у наукових фахових виданнях України. Також у здобувача опубліковані 4 тези доповідей у матеріалах науково-практичних конференцій та 2 статті у нефахових виданнях.

Публікації у фахових виданнях.

1. Цопа, В.А., Яворська, О.О., Брезіцька, М.С., Чеберячко, С.І., Дерюгін, О.В., Яворський, А.В. (2022). Аналіз моделей керування професійними ризиками за міжнародними стандартами. Проблеми охорони праці в Україні, 38(3-4), 16-24. <https://doi.org/10.36804/nndipbop.38-3-4.2022.16-24>.

2. Цопа В.А., Яворська О.О., Чеберячко С.І., Дерюгін О.В., Брезіцька М.С. (2023). Терміни з керування професійними ризиками в проєкті закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». Проблеми охорони праці в Україні, Проблеми охорони праці в Україні, 39(3-4), 15-22. <https://doi.org/10.36804/nndipbor.39-3-4.2023.15-22>.

3. Цопа, В.А., Чеберячко, С.І., Яворська, О.О., Дерюгін, О.В., Брезіцька, М.С., Бехтер, О.А. (2024). Аналіз термінології з керування ризиками в системах управління безпеки праці і охорони здоров'я працівників. Проблеми охорони праці в Україні, 40(1-2), 10-21. DOI: 10.36804/nndipbor.40-1-2.2024.10-21.

4. Tsopa, V., Cheberiachko, S., Yavorska O., Deryugin O. V., Brezitska, M. S., & Bekhter O. (2024). Analysis of risk management terminology in employee health and safety management systems. Labour Protection Problems in Ukraine, 40(1-2), 10-21. <https://doi.org/10.36804/nndipbor.40-1-2.2024.10-21>

Статті у виданнях, включених до бази SCOPUS.

1. Tsopa, V.A., Yavorska, O.O., Cheberiachko, S.I., Deryugin, O.V., Brezitska, M.S. (2024). Development of the concept for improving the management system of employee safety and health in Ukraine. Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu, 3, 113-120. DOI: 10.33271/nvngu/2024-3/087.

2. Saik P, Tsopa V, Yavorska O, Cheberiachko S, Brezitska M, Yavorskyi A and Lozynskyi V (2025) Development of a justification process for selecting alternative risk reduction measures. Front. Public Health 13:1600801. doi:10.3389/fpubh.2025.1600801

У дискусії взяли участь (голова, рецензенти, офіційні опоненти).

Голова ради.

1. **Павличенко Артем Володимирович**, д.т.н., професор, перший проректор Національний технічний університет «Дніпровська політехніка».

Зауважень немає.

Запитання 1. У дисертації Ви вводите термін «усвідомлена безпека» як наукову категорію. Проаналізуйте, будь ласка, підстави цього терміну: чим він принципово відрізняється від традиційних розуміння «безпеки праці» та «культури безпеки» в українському та міжнародному науковому дискурсі?

Запитання 2. Ви розробили модель переходу від неусвідомленої небезпеки до усвідомленої безпеки через зниження рівня ризику. Проаналізуйте, будь ласка, механізм взаємодії цієї моделі з класичним циклом Демінга-Шухарта в системі управління охорони здоров'я та безпекою праці. Чи не створює впровадження «усвідомленої безпеки» паралельну, а не інтегровану, управлінську петлю?

Брезіцька М.С. відповідь:

Запитання 1. Ці три категорії перебувають у логіці «стан – норма – механізм». Безпека праці представляє собою об'єктивний стан захищеності працівника від неприйнятної ризику. Вона описує *результат*: ризик знижено, втрати мінімізовано. Це статична характеристика системи в конкретний момент часу. Тоді культура безпеки – це колективна норма, сукупність цінностей, ставлень і поведінкових шаблонів, що формуються в організації. Вона описує *середовище*, в якому приймаються рішення. Звідси усвідомлена безпека являє собою динамічну здатність суб'єкта та організації розпізнавати небезпеки, оцінювати ризики та реагувати на зміни в мінливому середовищі. Вона описує *процес і механізм* підтримання безпеки праці. Культура безпеки без усвідомленої безпеки ризикує бути формальною: працівник знає норми, але не розуміє, чому вони змінюються. Усвідомлена безпека – це інструмент переходу від декларативної культури до реальної безпеки праці в умовах невизначеності.

Запитання 2. Модель переходу від неусвідомленої небезпеки до усвідомленої безпеки інтегрована в цикл Демінга-Шухарта, а не паралельна йому. Усвідомлена безпека виступає мета-рамкою, що пронизує всі чотири фази та надає їм змістове наповнення. Зокрема, етап Планування

- це усвідомлення наявності небезпек, оцінка ризиків, планування запобіжних заходів (принципи 1–3). Етап Дія навчання персоналу, запровадження заходів, комунікації (принципи 4–6). Етап Перевірка призначений для моніторингу, контролю, аудиту (принцип 5). Етап Виконання передбачає реагування на зміни в середовищі, коригування системи, перехід на вищий рівень усвідомлення (принципи 7–9). Три зони моделі системи управління (зона небезпек, зона дії вимог ISO 45000, зона охорони здоров'я та життя – стор. 5, 108) вбудовуються в PDCA як предметна область. Наприклад, на етапі Act організація не просто усуває невідповідність, а аналізує, чи змінилися небезпечні чинники, і чи усвідомлює персонал ці зміни. Таким чином, усвідомлена безпека – це не додаткова петля, а когнітивний шар, що підвищує результативність кожної фази PDCA.

Рецензенти.

1. Хожило Ірина Іванівна, доктор наук державного управління професору Національний технічний університет Дніпровська політехніка.

Необхідно вказати на деякі дискусійні моменти, які потребують уточнення:

1. У другому розділі дисертації (с. 95-106), на наш погляд, доцільно було б розширити порівняльний аналіз міжнародних моделей управління безпекою праці.

2. У практичному розділі роботи (розділ III, с. 114-142) бажано б детальніше обґрунтувати економічні ефекти від впровадження запропонованих рішень.

3. Вважаємо, що у дисертаційній роботі більш широкого формату висвітлення потребують особливості формування культури безпеки серед різних категорій персоналу з урахуванням вікових, професійних та психологічних характеристик працівників.

4. На наш погляд, робота значно виграла б, якби здобувачка представила додаткове обґрунтування системи індикаторів оцінювання результативності впровадження політики «Усвідомленої безпеки» в довгостроковій перспективі.

Вказані зауваження не знижують загальної позитивної оцінки дисертації та можуть бути враховані в подальших дослідженнях.

Запитання 1. Ви пропонуєте матрицю чотирьох станів: неусвідомлена небезпека, усвідомлена небезпека, неусвідомлена безпека, усвідомлена безпека. Розкрийте, будь ласка, методологію встановлення меж між цими станами: які критерії та індикатори дозволяють об'єктивно диференціювати, наприклад, «усвідомлену небезпеку» від «неусвідомленої безпеки» в реальній організаційній практиці?

Запитання 2. У роботі використовується «інтерпретаційний соціологічний підхід» для аналізу етичних цінностей. Поясніть, будь ласка, чому саме цей підхід, а не, наприклад, класичний системний аналіз або поведінкову економіку, визначено як методологічну основу для формування етичних компетенцій фахівця з безпеки? Які онтологічні припущення цього підходу обмежують узагальнення Ваших висновків?

Брезіцька М.С. відповідь.

Запитання 1. Межі між станами визначаються не інтуїтивно, а через систему дев'яти верифікованих принципів усвідомленої безпеки, які деталізовано описані в роботі. Кожен стан – це комбінація наявності/відсутності конкретних ознак. Так, «усвідомлена небезпека» характеризується тим, що працівник і керівництво усвідомлюють наявність небезпек (принцип 1), проводять оцінку ризиків (принцип 2), але не усвідомлюють необхідності запровадження запобіжних і захисних заходів (принцип 3 відсутній) або не доводять ризик до прийняттого рівня. Тобто ризик залишається неприйнятним попри знання про нього. Натомість «неусвідомлена безпека» – це стан, коли працівник знає про небезпеки (принцип 1), оцінює ризики (принцип 2), запроваджує заходи (принцип 3), навчається (принцип 4), здійснює моніторинг (принцип 5), комунікує (принцип 6), але не усвідомлює змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі (принцип 8 відсутній). Відтак безпека є частковою,

статичною, вразливою до нових небезпечних чинників. Об'єктивна диференціація здійснюється через аудит системи управління, опитування персоналу та чек-листи за дев'ятьма принципами. Критерій – не самооцінка працівника, а реєстрація фактичних управлінських процедур: чи існує документована процедура реагування на зміни, чи переглядаються ризики при зміні технологій, обладнання чи законодавства. Якщо ні – це неусвідомлена безпека, незалежно від суб'єктивних переконань працівника.

Запитання 2. Вибір інтерпретаційного соціологічного підходу зумовлений предметом дослідження: ми аналізуємо не стільки структуру системи управління, скільки зміст ціннісних орієнтацій фахівця з безпеки, які лежать в основі його професійної поведінки. Класичний системний аналіз дозволяє описати взаємозв'язки елементів системи, але він аморальний щодо суб'єктивних смислів. Поведінкова економіка пояснює відхилення від раціональності через когнітивні викривлення, проте вона не розкриває етичну складову вибору між вимогами роботодавця та захистом працівника. Інтерпретаційна структура дає змогу працювати з високими рівнями абстракції – філософськими концепціями «не нашкодь», «знай – щоб допомогти, вмій – щоб порятувати», які є невід'ємними від професійної етики фахівця. Вона дозволяє зрозуміти, як інтеграція принципів усвідомленої безпеки та етичних цінностей формує вимоги до фахівця.

2. Чеберячко Юрій Іванович д.т.н., професор, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка».

Дискусійні моменти, які потребують уточнення:

1. У першому розділі (с. 23–58) значна частина аналізу базується на джерелах 2015–2021 років, тоді як нормативна база у сфері безпеки праці зазнала суттєвих змін після 2022 року, зокрема в частині впровадження стандартів ISO 45000. Це знижує актуальність окремих теоретичних положень розділу.

2. У тексті дисертації наявні невідповідності в нумерації додатків: у списку умовних позначень зазначено додатки А, Б, В, однак у тексті роботи згадується лише додаток А, а додатки Б і В не процитовано жодного разу.

3. У третьому розділі (с. 114–142) автор використовує термін «відмінний процес керування ризиками», однак не наводить критеріїв, за якими цей процес відрізняється від традиційних підходів. Така термінологічна невизначеність ускладнює сприйняття матеріалу.

4. Список використаних джерел містить посилання на інтернет-ресурси без зазначення дати останнього звернення (позиції 89, 112, 134, 141), що є порушенням вимог до оформлення бібліографічних описів.

5. У роботі відсутній окремий підрозділ, присвячений аналізу зарубіжного досвіду формування культури безпеки на підприємствах країн ЄС та США. Такий аналіз суттєво підсилив би теоретичну базу дослідження та обґрунтування актуальності.

6. У другому розділі автор пропонує дев'ять етичних компетенцій фахівця з безпеки, однак не пояснює, чому обрано саме дев'ять, а не, скажімо, сім або дванадцять. Відсутність обґрунтування кількості послаблює переконливість цього положення.

7. У третьому розділі алгоритм вибору запобіжних заходів описано виключно текстуально. Було б доцільно подати його у вигляді блок-схеми або псевдокоду, що значно підвищило б наочність матеріалу.

8. Для підтвердження ефективності запропонованих заходів доцільно було б у перспективі провести моніторинг показників виробничого травматизму на підприємстві, де впроваджено результати дослідження (ТОВ «Українська бурова компанія»), за період 1–2 роки після впровадження.

Запитання 1. У дисертації запропоновано дев'ять етичних компетенцій фахівця з безпеки, згрупованих за трьома ціннісними формами: свобода, доброчесність, нешкідливість. Прокоментуйте, будь ласка, чому саме ці три філософські категорії, а не, наприклад, справедливість чи солідарність, обрані як архітектоніка моделі?

Запитання 2. Ваша дисертація закладає серйозний фундамент для управління професійними ризиками. А яким ви бачите подальший вектор розвитку ваших наукових досліджень та практичного впровадження висновків роботи після захисту?

Брезіцька М.С. відповідь:

Запитання 1. Вибір зазначених ціннісних форм свобода, доброчесність, нешкідливість зумовлений не виключенням інших цінностей, а можливістю їх інтеграції в модель. Справедливість і рівність не відкинуті – вони включені до третьої групи «нешкідливість» (людяність, мужність, справедливість, рівність). Солідарність реалізується через доброчесність (взаємодопомога, довіра, співчуття). Логіка побудови така свобода – це самовизначення фахівця та працівника в умовах ризику, здатність приймати обґрунтовані рішення. Доброчесність – це вихід за межі індивідуальної свободи до безкорисливої взаємодії на основі правила «не нашкодь іншим». Нешкідливість – це баланс між можливостями, ризиками та витратами на рівні організації, де справедливість виступає як розподіл ресурсів безпеки, а рівність – як недопущення дискримінації в доступі до захисних заходів. Таким чином, справедливість і солідарність не заперечені, а інтегровані в ієрархію від індивіда через колектив до системи.

Запитання 2. Подальший вектор визначається трьома напрямками. По-перше, розширення галузевої адаптації моделі. Логічним є адаптація інструментарію до металургійної, будівельної та транспортної галузей з урахуванням їхньої специфіки психосоціальних та ергономічних ризиків. По-друге, інтеграція нових стандартів серії ISO 45000, що перебувають у розробці: ISO/AWI 45009 (лідерство вищого керівництва) та ISO/AWI PAS 45007 (кліматичні ризики), а також поглиблена робота з психосоціальними ризиками за ISO 45003:2021. По-третє, цифровізація інструментарію: розробка мобільних додатків для самооцінки рівня усвідомленої безпеки працівником у режимі реального часу, а також створення національної бази даних інцидентів з використанням категорій усвідомленої/неусвідомленої безпеки для прогнозування трендів травматизму.

Опоненти.

1. **Бочковський Андрій Петрович**, д.т.н., професор, Національний університет «Одеська політехніка».

Загалом дисертаційна робота Брезіцька М.С. характеризується системністю, актуальністю та чіткою практичною спрямованістю. Водночас, дотримуючись принципів об'єктивного та конструктивного рецензування, вважаю за доцільне висловити наступні зауваження і пропозиції.

1. У роботі запропоновано чотирирівневу модель розвитку культури безпеки (від неусвідомленої небезпеки до усвідомленої безпеки), однак відсутнє чітке обґрунтування критеріїв переходу між цими рівнями. Не встановлено порогових значень (наприклад, за результатами анкетування чи аудиту), які б дозволяли об'єктивно кваліфікувати поточний стан організації як той чи інший тип. Без таких кількісних індикаторів модель залишається переважно описовою, що ускладнює її практичне застосування для моніторингу динаміки

2. Емпірична база дослідження обмежена двома об'єктами впровадження (НТУ «Дніпровська політехніка» та ТОВ «Українська бурова компанія»), що не дозволяє зробити статистично значущих висновків щодо універсальності запропонованих коефіцієнтів ефективності та алгоритмів вибору запобіжних заходів.

3. У роботі декларується інтеграція з міжнародними стандартами серії ISO 45000, однак питання сумісності запропонованої концепції з цифровими платформами моніторингу (Industry 4.0, системами реального часу, предикативною аналітикою,

інтелектуальними засобами індивідуального захисту) залишається поза межами дослідження. Це створює ризик того, що концепція буде сприйматися як така, що не враховує сучасні технологічні тренди, особливо в умовах прискореної цифровізації промисловості.

4. Порівняльний аналіз з досвідом зарубіжних країн зосереджено переважно на рівні Директиви ЄС, Рамкової стратегії, стандартів ISO). Водночас поза увагою залишилися конкретні національні практики імплементації культури безпеки.

5. Хоча в роботі введено поняття «тріади системної байдужості» (некомпетентність, невідповідальність, нечесність), механізми подолання опору персоналу при впровадженні етичних компетенцій залишилися недостатньо розкритими.

6. Методика оцінювання рівня усвідомленої безпеки, хоча й детально описана в Додатку Б, не містить інформації про валідність та надійність використаного анкетного інструментарію.

7. У дисертації недостатньо уваги приділено адаптації концепції до особливостей малих та середніх підприємств (МСП), які становлять значну частку економіки України, але часто не мають ресурсів для впровадження повноцінних систем управління на основі ISO 45001.

Запитання 1. Одним із ключових результатів є процес керування інтегрованими ризиками з урахуванням коефіцієнта ефективності зниження ризику. Розкрийте, будь ласка, математичну та економічну природу цього коефіцієнта: яким чином він узгоджується з принципом ALARP, закріпленим у європейській практиці, і чи не призводить мінімізація фінансових витрат за його допомогою до компромісу з принципом недопущення неприйнятної ризику?

Запитання 2. Ви формуєте «Національну концепцію безпечного і здорового робочого місця» через призму усвідомленої безпеки. Розкрийте, будь ласка, механізм вертикальної інтеграції: яким чином принципи усвідомленої безпеки транлюються з рівня Рамкової стратегії ЄС через національну стратегію до політики конкретного промислового підприємства? Які інституційні бар'єри Ви визначили як критичні для такої трансляції в українських реаліях?

Запитання 3. Ви стверджуєте, що розробили інструментарій для кількісного оцінювання рівня розвитку культури безпеки. Розкрийте, будь ласка, характеристики цього інструментарію: чи проводилася перевірка його надійності, валідності, чи був застосований факторний аналіз для верифікації структури з дев'яти принципів?

Брезіцька М.С. відповідь:

Запитання 1. Коефіцієнт ефективності зниження ризику визначається як співвідношення величини зниження різниці між фактичним та прийнятним рівнем ризику до витрат на реалізацію конкретного запобіжного заходу. Це запобігає ситуації, коли організація витрачає надмірні ресурси на маргінальне зниження вже прийнятного ризику, ігноруючи інші небезпеки.

Запитання 2. Механізм вертикальної інтеграції розкрито на слайді 4. Він передбачає принципи усвідомленої безпеки, який здійснюється через ризик-орієнтоване мислення, що пронизує всі рівні. На стратегічному рівні це прогнозування змін; на тактичному - це розробка процесів керування ризиками; на операційному передбачаються конкретні запобіжні та захисні заходи.

Запитання 3. Інструментарій базується на теоретичній моделі з дев'яти принципів усвідомленої безпеки. Його структура верифікована логіко-семантичним аналізом та експертним оцінюванням на етапі конструювання. Апробація здійснена на ТОВ «Українська бурова компанія» через комплексний аудит системи управління безпекою праці, опитування персоналу та аналіз документованої інформації.

2. *Кружилко Олег Євгенович*, д.т.н, професор, ТОВ Технічний університет «Метінвест-політехніка».

Необхідно вказати на деякі дискусійні моменти, які потребують уточнення:

1. У першому розділі дисертації авторка здійснює ґрунтовний огляд теоретичних підходів до визначення понять безпеки, небезпеки та ризику. Проте поза увагою залишився порівняльний аналіз еволюції цих дефініцій у вітчизняній та зарубіжній наукових школах у хронологічному зрізі. Такий аналіз дозволив би більш виразно продемонструвати авторський внесок у розвиток понятійно-категорійного апарату та обґрунтувати необхідність запропонованих термінологічних новацій.

2. У роботі обґрунтовано дев'ять принципів усвідомленої безпеки та відповідні їм етичні компетенції фахівців з безпеки. Проте авторка не пропонує конкретних методик оцінювання сформованості цих компетенцій у працівників різних категорій (керівники, фахівці, робітники).

3. Запропонований процес керування ризиками ґрунтується на розв'язанні трьох оптимізаційних задач вибору запобіжних заходів. Однак у роботі не враховано, що в умовах обмежених ресурсів підприємства часто змушені обирати між заходами, спрямованими на різні види ризиків.

4. У другому розділі авторка аналізує проєкт Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» та пропонує низку змін до його термінологічного апарату. Водночас робота не містить аналізу законодавчих ініціатив щодо посилення відповідальності посадових осіб за недотримання безпекових вимог в умовах воєнного стану.

5. У третьому розділі авторка розглядає «тріаду системної байдужості» як сукупність некомпетентності, невідповідальності та нечесності, однак не пропонує інструментарію для кількісного вимірювання цих деструктивних чинників. Відсутність конкретних методик оцінювання унеможливорює моніторинг динаміки змін у структурі тріади при впровадженні запобіжних заходів.

6. Авторка не враховує впливу зовнішнього середовища – галузевої специфіки, регіональних особливостей, рівня економічного розвитку регіону – на ефективність впровадження концепції усвідомленої безпеки. Відомо, що підприємства різних галузей мають суттєво різні виробничі ризики, а отже, потребують диференційованих підходів до формування безпекової культури

Зазначені зауваження не знижують наукового рівня та загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи. Результати роботи є новими та оригінальними.

Запитання 1. Ви здійснили критичний аналіз термінології проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» та запропонували низку заміन (наприклад, «управління» на «керування», «мінімізація» на «зменшення», «ефективність» на «результативність»). Обґрунтуйте, будь ласка, чому, на Вашу думку, лінгвістична точність терміну впливає на формування усвідомленої безпеки працівника?

Запитання 2. Ваші основні теоретичні положення, розроблені моделі та практичні рекомендації були перевірені переважно на гірничих підприємствах. Поясніть, чи є ваш підхід універсальним і чи існують методологічні можливості

та обмеження для адаптації цих результатів до умов інших галузей економіки, наприклад, металургійної, будівельної чи транспортної сфер, де структура та інтенсивність психосоціальних ризиків суттєво відрізняються?

Запитання 3. Ви вводите триаду людських чинників ризику – байдужість, некомпетентність та нечесність – як логічний ланцюг між небезпечною подією та інцидентом. Проаналізуйте, будь ласка, чому саме ці три характеристики обрані як домінанти, а не, наприклад, втома, стрес або групове мислення?

Брезіцька М.С. відповідь:

Запитання 1. Лінгвістична точність є не декларативною. Термін «керування» позначає динамічний щоденний процес. Термін «ефективність» стандартизовано поняття «результативність» (п. 3.13 ISO 45001:2018). Усвідомлена безпека фокусується саме на результаті – чи стали люди у більшій безпеці.

Запитання 2. Концепція усвідомленої безпеки є універсальною на рівні методології, оскільки базується на загальних закономірностях системного підходу та керування ризиками. Наприклад, в будівництві акцент зміщується на ризики падіння з висоти та психосоціальний стрес від ненормованого графіка, в транспорті – на дорожньо-транспортні пригоди та монотонність праці. Гірнична галузь має високий рівень регламентації та традицію контролю, що полегшує впровадження.

Запитання 3. Вибір зумовлений описом кореневих причин людського фактору. Байдужість – це відсутність волі до дотримання вимог безпеки, низький рівень залученості. Під некомпетентністю розуміємо відсутність знань, умінь або досвіду для ідентифікації небезпек та оцінки ризиків. Під нечесністю свідоме приховування небезпек, фальсифікація документів, ігнорування порушень з корисливих мотивів.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,
«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує **Брезіцькій Марії Сергіївні** ступінь доктора філософії з галузі знань 26 «Цивільна безпека» за спеціальністю 263 «Цивільна безпека».

Голова разової
спеціалізованої
вченої ради



_____ **Артем ПАВЛИЧЕНКО**