

Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії **Світлана СОКУРЕНКО**, 1973 року народження, громадянка України, освіта вища. У 1997 році закінчила Харківський авіаційний інститут ім. Н.С. Жуковського за спеціальністю «Біотехнічні та медичні апарати і системи»; 2005 рік - Харківський національний університет радіоелектроніки за спеціальністю «Інформаційні мережі зв'язку»; 1991 рік - Харківське медичне училище № 2 за спеціальністю «сестринська справа».

З 1999 по 2017 роки працювала на посадах в структурних підрозділах та апарату управління ПАТ «Укртелеком» – інженер з охорони праці та пожежної безпеки, провідний інженер з охорони праці, начальник служби Харківської філії, начальник служби охорони праці ПАТ «Укртелеком»; 2017 - 2019 рік – начальник служби охорони праці ТОВ «Підприємство «Пластик Карта»; з серпня 2019 – начальник служби/групи охорони праці ТОВ «Нафтогаз Цифрові Технології».

Фаховий досвід Сокурєнко Світлани Анатоліївни як спеціаліста у сфері безпеки праці та здоров'я, медицини, психології праці, забезпечує повноцінну та стабільну діяльність ТОВ «Нафтогаз Цифрові Технології», як критичного об'єкту інфраструктури підприємств Групи Нафтогаз, важливого підприємства для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена рішенням Вченої ради Національного технічного університету «Дніпровська політехніка», МОН України, м. Дніпро протокол №14 від 23 квітня 2026 у складі:

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

Рецензенти:

1. Пазиніч Юлія Миколаївна, кандидат політичних наук, доцент кафедри філософії і педагогіки, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка».

Опоненти:

1. Бочковський Андрій Петрович, д.т.н., професор, завідувач кафедри цивільної безпеки та охорони праці Національного університету «Одеська політехніка» Національний університет «Одеська політехніка».

2. Мигаль Галина Валеріївна, д.т.н., професор кафедри транспортних технологій, Національний університет «Львівська політехніка».

3. Цимбал Богдан Михайлович, доктор наук з державного управління, професор кафедри підвищення кваліфікації та спеціалізованої підготовки у сфері цивільного захисту навчально-наукового інституту інженерної та спеціальної підготовки Національного університету цивільного захисту України.

На засіданні «03» червня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань «Цивільна безпека» **Сокурєнко Світлані Анатоліївні** на підставі публічного захисту дисертації «Вдосконалення системи управління безпекою праці та здоров'ям працівників в організаціях з урахуванням психосоціальних ризиків».

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

Науковий керівник **Чеберячко Сергій Іванович**, доктор технічних наук, професор кафедри охорони праці та цивільної безпеки Національного технічного університету «Дніпровська політехніка».

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, українською мовою.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у визначенні закономірностей формування пріоритетності психосоціальних небезпечних чинників, що на відміну від існуючих методів загального моніторингу психічного здоров'я працівників, дозволяє математично визначити критичні небезпечні чинники у виробничому середовищі та запровадити запобіжні заходи для зниження рівня переживання стресу працівниками.

Автором запропоновано:

закономірності формування пріоритетності психосоціальних небезпечних чинників у виробничому середовищі, що на відміну від традиційних методів загального скринінгу ментального здоров'я, запропонований підхід базується на аналітико-математичному визначенні критичних тригерів стресогенності;

новий методологічний підхід до управління психосоціальними ризиками (ПСР) на основі адаптації превентивної моделі «Краватка-Метелик», що дозволяє візуалізувати та формалізувати причинно-наслідкові ланцюги від моменту виникнення первинної психосоціальної загрози до етапу трансформації хронічного стресу в соматичні патології й професійні захворювання;

емпіричні закономірності суб'єктивного сприйняття тривалості та інтенсивності стресових станів працівників залежно від релевантного рівня ПСР, що встановлює функціональні залежності між показниками психосоціального навантаження та факторами виробничого екстраординарного впливу (параметрами організації праці, специфікою виконання робіт підвищеної безпеки, характером соціальної взаємодії, ергономікою робочих місць, а також пролонгованими наслідками військової агресії) з урахуванням індивідуального профілю стресостійкості та соматичного стану здоров'я персоналу;

удосконалену структуру та процеси функціонування систем управління професійною безпекою шляхом концептуальної інтеграції латентних загроз психосоціального характеру (емоційного вигорання, дезадаптації, зниження резистентності до стресу);

розвиток методу системного менеджменту ПСР в частині побудови багатофакторних стохастичних моделей виникнення небезпечних подій. Модель доповнено специфікованим алгоритмом кваліметричної оцінки потенціалу відновлення здоров'я працівника, що зазнав критичного психоемоційного впливу, уможливаючи точніший прогноз тривалості періоду тимчасової непрацездатності.

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, 4 тези доповідей у матеріалах науково-практичних конференцій та 4 статті у нефармових виданнях.

Публікації у фахових виданнях.

1. Яворська О.О., Чеберячко С.І., Сокурєнко С.А., Муха О.А., Яворський А.В., Згерський Р.А. Вплив психосоціальних чинників на розвиток стресу працівників. Науковий вісник ДонНТУ. – 2024.-Вип. 1(12) – С.148 – 159.

2. Сокурєнко С. А., Чеберячко С. І., Пищикова О. В., Столбченко О. В.. Аналіз рівня переживання стресу працівниками гірничо-металургійних підприємств. Збірник наукових праць «Проблеми охорони праці в Україні» ДУ «ННДІ Промислової безпеки та охорони праці». – 2025.-Вип. 41(1-2) – С.52-59.

3. Цопа В., Чеберячко С., Яворська О., Дерюгін О., Сокурєнко С., Шароватова О. (2023). Удосконалення процесу управління психосоціальними ризиками з урахуванням впливу небезпечних факторів: дискримінації, мобінгу та сексизму. *Social Development and Security*, 13 (6), 133-149. <https://doi.org/10.33445/sds.2023.13.6.12>

4. Tsopa V., Cheberyachko S., Deryugin O., Sokurenko S., Litvinova Y., Zgersky R. (2025) Improving Psychosocial Risk Management Process in Safety and Health at Work Considering Combinations of Dangerous Factors. *Social Development and Security*, Vol. 15. 3. 163–186. <https://paperssds.eu/index.php/JSPSDS/article/view/856/1042>

Статті у виданнях, включених до бази SCOPUS.

1. Saik, P., Tsopa, V., Cheberyachko, S., Deryugin, O., Sokurenko, S., Suima, I., & Lozynskyi, V. (2024). Improving the Process of Managing Psychosocial Risks in Organizations. *Risk Management and Healthcare Policy*, 17, 2997–3016. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S488263>

2. Bazaluk O, Tsopa V, Cheberiyachko S, Deryugin O, Nesterova O, Sokurenko S and Lozynskyi V (2024) Development of the process of determining essential hazardous psychosocial factors of employee stress risk. *Front. Public Health*. 12:1414695. doi: 10.3389/fpubh.2024.1414695

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. Який набір перших, мінімальних кроків та заходів необхідний керівнику на критичному об'єкті для профілактики стресу працівників в умовах війни й сирен, зокрема для адаптації молодих спеціалістів? Чи обов'язково одразу облаштовувати кімнати розвантаження?

Запитання 2. Для оптимізації та прискорення оцінки психоемоційного стану великої кількості працівників (зокрема перед виїздом на ліквідацію аварій) дуже популярним є використання ШІ або цифрових рішень (на кшталт безпекових сканерів в аеропортах). Чи передбачає ваша робота залучення таких технологій і чи долучалися вони під час дослід?

Сокурєнко С.А. відповідь:

Запитання 1. На початковому етапі вкладати великі кошти в коштовні заходи (наприклад, кімнати розвантаження) недоцільно, оскільки в нашому суспільстві ще немає сформованої культури турботи про ментальне здоров'я, і працівники можуть ними не користуватися. Наш підхід передбачає три базові першочергові кроки, які не потребують значних фінансових витрат. Перше, проведення пульс-опитування (анкетування) для ідентифікації реальних психосоціальних потреб колективу за принципом "запитати людей, що їм потрібно". Друге - організаційний аудит разом з HR-службою для оптимізації розподілу ролей, чітке визначення дедлайнів та алгоритмів постановки завдань. Третє – підвищення обізнаності через щотижневе публікування коротких постів із техніками самопомоги. Як показує наш досвід, за три роки працівники самі починають проявляти ініціативу та пропонувати актуальні теми (наприклад, щодо дій під час блекаутів). Окремо для молодих спеціалістів в умовах підвищеного стресу на підприємстві є обов'язковим впровадження програми адаптації, що дозволяє суттєво знизити первинну психологічну напругу

Запитання 2. В межах практичної реалізації цієї роботи на базовому підприємстві цифрові рішення та ШІ **не застосовувалися**, що зумовлено поточними обмеженнями у фінансуванні та оцінкою економічного ефекту. Ми використовували доступний інструментарій, який не потребував додаткових інвестицій. У перспективі інтеграція таких експрес-програм є цілком можливою (коли працівник швидко дає відповіді, а система миттєво генерує звіт про рівень стресу). Проте тут виникає серйозний управлінський ризик: оцінювання психосоціального стану — це виключно **добровільний процес**. Роботодавець не має юридичного права примусити людину проходити такий скринінг. Якщо підприємство витратить кошти на закупівлю цифрових систем чи ШІ-сканерів, а працівники через внутрішні бар'єри відмовляться їх проходити, ефект буде нульовим. Тому використання технологій ШІ та автоматизованого експрес-контролю є доцільним лише на пізніших етапах розвитку системи, коли на підприємстві вже сформовано базову довіру та культуру підтримки ментального здоров'я.

Рецензент.

2. **Пазиніч Юлія Миколаївна**, кандидат політичних наук, доцент, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка».

Необхідно вказати на деякі дискусійні моменти, які потребують уточнення:

1. Математичний апарат оцінки сукупного психосоціального ризику базується на сумі ризиків від окремих небезпечних чинників. Однак небезпечні чинники можуть синергетично впливати один на одного, підсилюючи вплив на рівень психосоціального ризику, що потребує введення прийомні вагових коефіцієнтів і проведення подальших досліджень.

2. У роботі бракує чітких пропозицій щодо узгодження запропонованих процедур з оцінки психосоціальних ризиків із вимогами Закону України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» та галузевих нормативних актів.

3. Недостатньо висвітлено проблему суб'єктивності самооцінок під час анкетування, впливу соціально бажаних відповідей та можливих помилок вимірювання.

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

Запитання 1: Чи проводився аналіз того, як воєнний стан впливає на рівень стресу, що переживають працівники?

Запитання 2: Який захід (на Вашу думку) є найпріоритетнішим для зменшення психосоціальних ризиків за результатами впровадження програми психосоціальної підтримки на підприємстві?

Сокурєнко С.А. відповідь.

Запитання 1. Так, цей аналіз є невіддільною частиною нашого дослідження, оскільки оцінювати стан персоналу без урахування безпекового контексту сьогодні неможливо. Під час емпіричного опитування працівникам пропонувався окремий блок запитань для фіксації специфічних стресорів воєнного стану. Зокрема, ми оцінювали рівень роздратування від повітряних тривог, блекаутів, виникнення невротичних станів через ракетні загрози, а також показники фрустрації від негативного інформаційного потоку та хвилювання за рідних. Отримані результати дозволили нам чітко розмежувати суто професійне вигорання від потужного зовнішнього впливу війни. Це дало змогу обґрунтувати та розробити максимально адаптовані програми психосоціальної підтримки для організацій.

Запитання 2. На мою думку, найпріоритетнішим заходом є інтеграція оцінки психосоціальних ризиків у загальну систему управління безпекою праці та здоров'я на постійній основі, з фокусом на оптимізацію організаційних факторів – навантаження та чіткості повноважень. По-перше, це забезпечує первинну профілактику, адже стрес і вигорання виникають не через "слабкість" працівників, а через недоліки в організації самих робочих процесів, на управлінському рівні. По-друге, саме організаційні зміни дають найвищий економічний ефект, суттєво знижуючи рівень абсентеїзму та прихованих втрат продуктивності на підприємстві

Опоненти.

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

Загалом дисертаційна робота С.А. Сокурєнко характеризується системністю, актуальністю та чіткою практичною спрямованістю. Водночас, дотримуючись принципів об'єктивного та конструктивного рецензування, вважаю за доцільне висловити наступні зауваження і пропозиції, які можуть стати предметом наукової дискусії та подальшого розвитку представленого дослідження.

1. Запропонований підхід до визначення рівня психосоціального ризику як суми величин ризиків від впливу окремих чинників потребує більш детальної математичної формалізації. Зокрема, у роботі недостатньо розкрито механізм врахування взаємного впливу та синергетичних ефектів між різними групами психосоціальних чинників, а також методику призначення вагових коефіцієнтів при оцінці їхньої сукупної дії.

2. Незважаючи на те, що авторкою визначено необхідність переходу від реактивного до проактивного моніторингу психосоціальних ризиків, що передбачає застосування сучасних інформаційних та автоматизованих систем, у дисертації недостатньо уваги приділено питанням цифровізації процесу оцінки та моніторингу ПСР. У сучасних умовах впровадження запропонованого десяти-крокового алгоритму на підприємствах з різним рівнем організаційно-технічного розвитку може бути ускладнене через значні трудовитрати на проведення регулярних опитувань і аналіз отриманих даних.

3. У роботі бракує детальних рекомендацій щодо гармонізації розроблених інструментів і процедур управління психосоціальними ризиками з вимогами чинного українського законодавства у сфері охорони праці, зокрема з положеннями Закону України «Про охорону праці» та нормативно-правових актів, що регулюють діяльність суб'єктів господарювання нафтогазової галузі.

4. Окремі формулювання в тексті дисертації мають дещо надмірно узагальнений характер і потребують більшої конкретизації. Зустрічаються також довгі, складнопідрядні речення, що певною мірою ускладнюють сприйняття матеріалу. Доцільно було б оптимізувати стиль викладання, шляхом використання більш лаконічних конструкцій без надмірного вживання канцеляризмів.

5. В дисертаційній роботі недостатньо висвітлено питання можливих методологічних обмежень дослідження, зокрема суб'єктивності самооцінок працівників під час анкетування, впливу соціальної бажаності відповідей та потенційних помилок вимірювання при оцінці рівня стресу та стресостійкості. При цьому, слід зазначити, що вказані зауваження і дискусійні положення не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи.

Запитання 1. Чому ви вважаєте, що психосоціальні ризики в Україні набули домінуючого значення

Запитання 2. Традиційне використання опитувальників для оцінки психологічного стану працівників зазвичай є реактивним заходом. Яким ви бачите розвиток інструментарію та методів оцінки психосоціальних ризиків, щоб перевести цю систему в проактивний режим і запобігати негативному впливу ще до його прояву?

Запитання 3. Ваша дисертація закладає серйозний фундамент для управління психосоціальними ризиками. А яким ви бачите подальший вектор розвитку ваших наукових досліджень та практичного впровадження висновків роботи після захисту?

Сокурєнко С.А. відповідь:

Запитання 1: Домінуюче значення психосоціальних ризиків в Україні сьогодні обумовлене передусім кумулятивним ефектом, коли хронічний стрес воєнного стану накладається на професійне навантаження, трансформуючи психоемоційне напруження працівників у пряму загрозу виробничій безпеці. Крім того, масштабні міграційні процеси та гострий дефіцит кадрів призвели до критичного зростання інтенсивності праці й розмивання рольових меж у трудових колективах, що є класичними організаційними тригерами вигорання. Водночас слід наголосити, що тривалий час психосоціальні фактори залишалися нормативно не врегульованими у вітчизняному правовому полі. А втім, без

їхнього системного врахування наразі неможливо забезпечити ні безпеку персоналу, ні загальну стійкість підприємств у сучасних кризових умовах

Запитання 2: Переведення системи у проактивний режим забезпечується завдяки трьом ключовим змінам в інструментарії, які запропоновані у нашому дослідженні. По-перше, ми пропонуємо змінити сам фокус оцінки: з констатації симптомів стресу у працівника на моніторинг організаційних тригерів середовища – такі як жорсткість дедлайнів, рольова чіткість та рівень автономії прийняття рішень працівником. По-друге, у дисертації обґрунтовано впровадження випереджаючих індикаторів, зокрема динаміки короткострокових лікарняних та деперсоналізованих трендів сплеску професійної активності в позаробочий час, що дозволяє виявити вигорання ще на етапі його зародження. По-третє, традиційні громіздкі анкети ми замінюємо на регулярний інструмент «пульс-моніторингу», який наочно демонструє керівнику негативні тренди в командах задовго до прояву кризи. Таким чином, розроблена нами система управління безпекою та здоров'ям на роботі переходить у проактивний режим, адже ми оптимізуємо ергономіку робочого процесу, усуваючи безпосередні причини психосоціальних ризиків, а не їхні наслідки

Запитання 3: Першим і головним практичним кроком я бачу інтеграцію оцінки психосоціальних ризиків у загальну систему ризик-менеджменту підприємств, відповідно до сучасних тенденцій розвитку БЗР (зокрема, принципів стандарту ISO 45003), що дозволить перейти до комплексного управління всіма чинниками робочого середовища в межах єдиної системи БЗР. Другим вектором є методологічне супроводження цифровізації цих процесів, зокрема автоматизація збору деперсоналізованих даних щодо ключових організаційних тригерів: від балансу навантаження співробітників до прозорості внутрішніх комунікацій. У науковому плані я планую розширити об'єкт дослідження на різні галузі економіки, оскільки специфіка цих ризиків у різних галузях, будь то ІТ, критична інфраструктура чи на виробництві потребує диференційованих моделей управління. Стратегічною ж метою цієї роботи є участь у вдосконаленні національних стандартів та нормативно-правової бази України у сфері БЗР, що має критично важливе значення для повоєнного відновлення держави та збереження її людського капіталу

2. Мигаль Галина Валеріївна, д.т.н, професор, Національний університет «Львівська політехніка»

Позитивно оцінюючи наукову цінність та практичну значущість представленої роботи, вважаю за необхідне зупинитися на окремих положеннях, які потребують додаткових роз'яснень або можуть бути предметом подальшої наукової дискусії.

По-перше, у роботі ґрунтовно представлено десятикроковий алгоритм управління ПСР, проте авторці доцільно було б докладніше розкрити механізм його безперешкодної інтеграції в уже діючі на підприємствах нафтогазового сектору системи управління охороною праці та промисловою безпекою (СУОП). Зокрема, як запропоновані заходи узгоджуються з процедурами ідентифікації небезпек та оцінки ризиків, що вже регламентовані корпоративними стандартами.

По-друге, авторка наводить переконливі дані стосовно зниження абсентеїзму та емоційного виснаження після впровадження програми

підтримки. Проте в роботі було б бажано надати більш розгорнуту методичку розрахунку економічної ефективності (ROI) від інвестицій у ментальне здоров'я працівників, щоб підсилити аргументацію для керівництва великих промислових об'єктів.

По-третє, враховуючи специфіку нафтогазової промисловості, де значна частина персоналу працює на віддалених родовищах або вахтовим методом, у дисертації недостатньо висвітлено особливості реалізації психосоціальної підтримки саме для таких категорій працівників, чії ризики можуть суттєво відрізнятися від ризиків офісного персоналу.

Крім того, у тексті дисертації зустрічаються випадки використання термінів «психосоціальна небезпека» та «психосоціальний ризик» як синонімів у деяких контекстах, що потребує чіткішого розмежування відповідно до вимог стандарту ISO 45003:2021.

Вказані зауваження мають переважно рекомендаційний та дискусійний характер. Вони не применшують наукової новизни та практичної цінності отриманих С.А. Сокурєнко результатів і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження

Запитання 1: У дисертації встановлено, що кількість працівників із високим рівнем стресу коливається залежно від пори року: зростає взимку та зменшується влітку. Як ви розмежували загальнобіологічні сезонні зміни настрою людини від специфічних виробничих факторів на підприємствах в зимовий період?

Запитання 2: Які емоційні та психічні показники стану працівника суттєво впливають на індивідуальний виробничий ризик?

Сокурєнко С.А. відповідь:

Запитання 1: Ми безумовно враховували існування загальнобіологічних сезонних змін настрою та рівня енергії людини в зимовий період. Щоб розмежувати їхній вплив від професійних чинників, результати опитувальника Маслач (який фокусується суто на емоційному виснаженні від роботи) ми порівняли з об'єктивними інструментальними вимірюваннями робочих місць узимку – зокрема, параметрів мікроклімату, рівня електростатичного поля та освітлення. Математико-статистичний аналіз виявив чіткий кореляційний зв'язок між незадовільними параметрами виробничого середовища на робочих місцях та зростанням показників професійного вигорання працівників. Таким чином, ми довели, що високий рівень стресу взимку є результатом кумулятивного ефекту, де природні сезонні коливання настрою значно загострюються під впливом деструктивних фізичних факторів на робочих місцях

Запитання 2: Серед емоційних показників найсильніший деструктивний вплив мають високий рівень поточної тривожності та емоційна нестабільність, які блокують здатність працівника адекватно оцінювати загрози в реальному часі. Ключовими психічними показниками індивідуального ризику є хронічне професійне вигорання та глибока демотивація, що призводять до апатії, зниження самоконтролю та появи небезпечного феномену "ігнорування ризику". Треба враховувати, що надзвичайно небезпечним є ефект тунельного сприйняття, викликаний гострим стресом або хронічною втомою (зокрема, через недосип внаслідок ракетних обстрілів), коли людина фіксується на одній

операції й повністю втрачає контроль над загальною виробничою ситуацією навколо неї.

3. *Цимбал Богдан Михайлович*, доктор наук з державного управління, доцент, Національний університет цивільного захисту України

Необхідно вказати на деякі дискусійні моменти, які потребують уточнення:

1. Обмежена галузева апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення, моделі та практичні рекомендації були розроблені й перевірені переважно на підприємствах нафтогазової галузі. Потребує подальшого дослідження можливість адаптації запропонованих підходів до умов інших галузей економіки, зокрема металургійної, транспортної, енергетичної та будівельної сфер, де психосоціальні ризики можуть мати іншу структуру та інтенсивність прояву.

2. Недостатньо деталізовано механізм кількісного оцінювання впливу окремих психосоціальних чинників на рівень професійного ризику. У роботі наведено комплексний підхід до оцінювання психосоціальних небезпек, однак потребує додаткового обґрунтування система вагових коефіцієнтів та критерії визначення ступеня впливу окремих чинників на психоемоційний стан працівників.

3. Дискусійним залишається питання універсальності запропонованих методів оцінювання психосоціальних ризиків в умовах різного організаційного середовища та стилів управління. Оскільки значна частина результатів базується на анкетуванні та самооцінці працівників, можливим є вплив суб'єктивного фактору на достовірність окремих показників дослідження.

4. У роботі значна увага приділена психосоціальним ризикам в умовах воєнного стану, проте недостатньо враховано вплив постійного страху працівників втратити бронювання від мобілізації як окремого психосоціального чинника. В умовах функціонування підприємств критичної інфраструктури цей фактор суттєво впливає на рівень тривожності, емоційного виснаження та психологічної стабільності персоналу, а тому потребує окремого дослідження й включення до системи оцінювання психосоціальних ризиків.

5. Потребує подальшого розвитку економічне обґрунтування ефективності впровадження запропонованих заходів управління психосоціальними ризиками. Незважаючи на наведені показники ефективності та підвищення залученості працівників, доцільним було б ширше представити методіку оцінювання економічного ефекту для підприємств різного масштабу та форми власності.

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

Запитання 1. Які найчастіше негативні наслідки психосоціальних ризиків проявляються у працівників на роботі?

Запитання 2. Ваші основні теоретичні положення, розроблені моделі та практичні рекомендації були перевірені переважно на підприємствах нафтогазової галузі. 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. Значна частина ваших емпіричних результатів базується на анкетуванні та суб'єктивній самооцінці самих працівників. Яким чином ви нівелювали вплив суб'єктивного фактору, зокрема ефекту соціальної бажаності відповідей, на достовірність і точність кінцевих показників дослідження?

Сокуренко С.А. відповідь:

Запитання 1: За результатами нашого емпіричного дослідження, негативні наслідки психосоціальних ризиків найчастіше проявлялися на трьох взаємопов'язаних рівнях: психофізіологічному, психоемоційному та організаційному. На психофізіологічному рівні це зафіксовано через суб'єктивні скарги працівників на розлади сну, хронічний головний біль та відчуття хронічної втоми як наслідок тривалого напруження. На психоемоційному та організаційному рівнях, відповідно до опитувальника Маслач, ризики конвертувалися у високі показники емоційного виснаження та деперсоналізації; це супроводжувалося зниженням концентрації уваги працівників, конфліктами та проявами презентизму на робочому місці.

Запитання 2: Розроблений десятикроковий алгоритм та вдосконалена модель «Краватка-Метелик» побудовані на універсальних принципах міжнародних стандартів ISO 45001 та ISO 45003, тому логіка самого процесу є інваріантною для будь-якої галузі. При адаптації методології, наприклад, до металургійної чи будівельної сфер змінюється лише специфікація вхідних даних: у матрицю оцінювання замість чинників нафтогазового сектору закладаються специфічні галузеві ризики - наприклад, високий ризик травматизму на висоті чи важкі мікрокліматичні умови. Водночас методологічним обмеженням адаптації є необхідність обов'язкового попереднього залучення галузевих експертів для точного налаштування профілю небезпек під конкретне виробництво. Таким чином, наш інструментарій є універсальним за архітектурою, а його гнучкість дозволяє адаптувати модель до умов будь-якого промислового підприємства

Запитання 3: Вплив суб'єктивного фактору та ефекту соціальної бажаності відповідей було мінімізовано завдяки трирівневому методологічному контролю. По-перше, збирання даних відбувалося повністю анонімно на незалежній онлайн-платформі, що усунуло побоювання працівників щодо адміністративних наслідків та мотивувало їх до щирості. По-друге, використаний нами опитувальник Маслач містить твердження у непрякій формі, що суттєво ускладнює для респондента прогнозування «правильної» чи схвалюваної керівництвом відповіді. По-третє, отримані суб'єктивні дані ми верифікували через їх корелювання з деперсоналізованими об'єктивними показниками підприємств – зокрема, рівнями абсентеїзму та динамікою захворюваності персоналу. Такий комплексний підхід дозволив математично

підтвердити високу надійність та репрезентативність отриманих нами результатів.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,

«Проти» 0 членів ради.

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

Голова разової
спеціалізованої
вченої ради



Артем ПАВЛИЧЕНКО