

Рішення

разової спеціалізованої вченої ради

про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії Роман ЗГЕРСЬКИЙ, 1970 року народження, громадянин України, освіта вища. У 1994 році закінчив Дніпропетровський державний університет за спеціальністю «Автоматизовані системи обробки інформації та управління»; 2008 рік – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ за спеціальністю «Правознавство».

З 1995 по 2016 роки працював на посадах ГУМВС/ГУНП в Дніпропетровській області – старший інженер-електронік, головний спеціаліст, начальник відділу, начальник центру, заступник начальника управління інформаційних технологій, начальник управління інформаційно-аналітичного забезпечення; 2016 - 2017 рік – заступник директора державного підприємства МВС України «Дніпро-Інформ-Ресурси»; з червня 2017 – начальник служби внутрішнього аудиту, уповноважений з антикорупційної діяльності Національного технічного університету «Дніпровська політехніка».

Фаховий досвід Згерського Р.А., як спеціаліста у сфері інформаційних технологій, правознавства та юриспруденції, забезпечую повноцінну та стабільну діяльність університету, як критично важливої установи 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 від 26 грудня 2025 року Протокол № 4, Наказ № 231 від 26 грудня 2025 року у складі:

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

Рецензенти:

Маматова Тетяна Валеріївна, д.н. держ. упр., професор, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»;

Столбченко Олена Володимирівна, к.т.н., доцент, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка».

Офіційні опоненти:

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

Пищикова Олена Вікторівна, к.т.н., доцент, Криворізький національний університет.

на засіданні «12» лютого 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань К «Безпека та оборона» Згерському Роману Анатолійовичу на підставі публічного захисту дисертації «Вдосконалення процесу керування професійними ризиками на основі врахування

психофізіологічних та психосоціальних чинників» за спеціальністю 263 «Цивільна безпека».

Дисертацію виконано у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка», МОН України, м. Дніпро.

Науковий керівник Голінько Василь Іванович, доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри охорони праці та цивільної безпеки Національного технічного університету «Дніпровська політехніка».

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, українською мовою.

У дисертаційній роботі надано рішення актуальної науково-прикладної задачі з обґрунтування заходів спрямованих на вдосконалення систем управління охороною праці шляхом встановлення впливу психофізіологічних і психосоціальних чинників на ризик небезпечних подій, та розробки заходів спрямованих на вдосконалення систем управління охороною праці з врахуванням впливу психофізіологічних і психосоціальних чинників.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у запропонованому методологічному підході до процесу керування індивідуальними професійними ризиками працівників шляхом визначення можливих комбінацій значних ризиків, обумовлених психофізіологічними та психосоціальними чинниками.

Удосконалено методичний підхід до оцінки впливу психофізіологічних та психофізіологічних чинників на індивідуальний професійний ризик працівників шляхом визначення пріоритетності чинників, а також реєстр небезпечних психофізіологічних та психосоціальних чинників, що здатні чинити суттєвий вплив на індивідуальний професійний ризик працівників.

Набули подальшого розвитку сценарії розвитку стресу при виникненні конфліктних ситуацій на виробництві між керівником і працівником та розвитку конфліктних ситуацій між працівником і керівником з врахуванням причинно-наслідкових зв'язків розвитку конфлікту.

Проведені дослідження впливу психофізіологічних процесів на безпеку трудової діяльності працівників та аналіз впливу психофізіологічних чинників на індивідуальний професійний ризик працівників дозволяють більш обґрунтовано з врахуванням індивідуальних психофізіологічних характеристик працівника та психосоціальних чинників здійснювати професійний відбір працівників для професій, де є потреба у професійному доборі.

Запропонований методологічний підхід до процесу керування індивідуальними професійними ризиками працівників шляхом визначення можливих комбінацій значних ризиків, обумовлених психофізіологічними та психосоціальними чинниками, приклад практичної реалізації цього процесу керування та надані рекомендації для зниження психосоціального ризику від впливу небезпечних чинників, що виникають в процесі взаємостосунків між працівниками і керівниками надають можливість для реалізації запропонованих рішень на підприємствах усіх галузей економіки України.

Здобувач має 11 наукових публікацій за темою дисертації, з них 1 стаття у міжнародному журналі з високим індексом цитування, 5 у наукових фахових виданнях України, 4 тези доповідей у матеріалах науково-практичних конференцій та 1 стаття у інших виданнях, що засвідчують апробацію результатів дисертації:

1. Holinko V.I., Zgersky R.A. Analysis of the influence of psychophysiological factors on individual occupational risk of mining enterprises workers. ВІСТІ Донецького гірничого інституту. 2025, №1(57). С.14–19.
<https://jdmi.donntu.edu.ua/arkhiv-zbirky/№1-2025/>

2. Holinko V.I., Zherskiy R.A. Analysis of the influence of psychophysiological processes on the safety of labor activity of employees of mining enterprises. Науковий вісник ДонНТУ. 2025, № 1(14). С. 24–33.
<https://doi.org/10.31474/2415-7902-2025-1-14-24-33>

3. 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>

4. Кружилко, О. Є., Чеберячко, Ю. І., Володченкова, Н. В., Репін, М. В., & Згерський, Р. А. (2025). Застосування методів оцінки надійності людини при управлінні безпекою праці. Проблеми охорони праці в Україні, 41(1-2), 3-7.
<https://doi.org/10.36804/nndipbor.41-1-2.2025.3-7>

5. Яворська О.О., Чеберячко С.І., Сокурєнко О.В., Муха О.А., Яворський А.В., Згерський Р.А. Вплив психосоціальних чинників на розвиток стресу працівників. Науковий вісник ДонНТУ. 2024, № 1(12). С. 148–161.
<https://doi.org/10.31474/2415-7902-2024-1-12-148-161>

6. Tsopa V.A., Cheberiyachko S.I., Yavorska O.O., Deryugin O.V., Zgersky R.A. Improving the algorithm for determining the competence of employees in terms of labor safety. Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu. 2025, (5): с. 094 – 102.
<https://doi.org/10.33271/nvngu/2025-5/094>

7. Згерський Р.А., Коломойцева К.К. Підхід до оцінки ризиків на робочих місцях. Матеріали XIII Міжнародної науково-технічної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Наукова весна 2023». – Дніпро, 1-3 березня 2023 року. – Дніпро: НТУ «ДП», 2023. С. 125-126.

8. Згерський Р.А. Особливості оцінки професійних ризиків працівників гірничих підприємств. Матеріали XV Міжнародної науково-технічної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Наукова весна» 2025, Дніпро, 26–28 березня 2025 року / Дніпро: НТУ «ДП», 2025. С. 105-106.

9. Згерський Р.А., Чеберячко С.І. Інтерактивний підхід до формування ризик орієнтованого мислення. Збірник наукових праць V Всеукраїнської науково-практичної конференції викладачів та фахівців–практиків Охорона праці: освіта і практика та XV Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів Проблеми та перспективи розвитку охорони праці, – Львів: ЛДУБЖД, 2025. С. 64-66.

10. Цопа В.А., Яворська О.О., Шуваєв П.С., Згерський Р.А., Удосконалення систем управління охороною праці відповідно до вимог стандартів ISO 45000. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Безпечна, комфортна та спроможна територіальна громада», 16-18 жовтня 2025 року, м. Дніпро. С.89-91.

11. Цопа, В.А., Дерюгін О.В., Чеберячко С.І., Яворський А.В., Згерський Р.А. (2025). Особливості керування психосоціальними ризиками водіїв вантажівок. Електротехнічні та інформаційні системи, (108), 183–193.

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.

Наскільки концептуально обґрунтованим є використання систем штучного інтелекту для психосоціального скринінгу працівників у контексті сучасних моделей трудового стресу, когнітивного навантаження та безпеки праці?

Запитання 2.

Наскільки точно ШІ здатен прогнозувати ризик помилки працівника на основі змін його психофізіологічного стану?

Згерський Р.А. відповідь:

Запитання 1.

Використання систем штучного інтелекту (ШІ) для психосоціального скринінгу працівників є **обґрунтованим**, оскільки це покращить доказовість отриманих результатів. Традиційні інструменти (опитувальники, тести, інтерв'ю) мають низку обмежень. Вони епізодичні, а стан людини — динамічний; суб'єктивні відповіді можуть бути викривлені; їх важко застосовувати у швидких або небезпечних виробничих процесах.

Запитання 2.

Загалом, сучасні системи штучного інтелекту демонструють високу, точність у визначенні психосоціального ризику на основі аналізу психофізіологічних сигналів працівника. Зокрема, автоматично ШІ здатен визначати варіабельність серцевого ритму (HRV); динаміку зіниці та рухи очей; патерни голосу (частота, тембр, паузи); зміни в моторній поведінці; темп і характер виконання виробничих операцій, що значно підвищує оцінку психічного стану працівника.

Рецензенти:

2. *Маматова Тетяна Валеріївна*, д.н. держ. упр., професор, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка».

Необхідно вказати на деякі дискусійні моменти, які потребують уточнення:

1. У п.п. 1.2 роботи автором виокремлено десять основних задач системи управління охороною праці, які можуть бути використані в якості критеріїв під час аналізування результативності існуючої системи управління охороною праці на підприємстві. Роботу б підсилили результати аналізування за цими критеріями для підприємств різних галузей економіки в Україні та країнах Європи.

2. Можна погодитися із висновком автора щодо недоліків нормативного забезпечення та недостатньої ефективності системи державного управління у сфері охорони праці в Україні (п.п. 1.3). Водночас, подані автором на рис. 1.6 та у табл. 1.4 (с. 43) узагальнення у потребують пояснення під час захисту із вказуванням відповідних джерел даних.

4. З огляду на наявні у науковій літературі описи підходів до виявлення впливів стресу на розвиток професійних захворювань і виробничого травматизму, на наш погляд,

автору варто було стисло описати у висновках до розділу 2 та подати до захисту як елемент наукової новизни «удосконалено» модель причинно-наслідкового ланцюгу «стрес-небезпечні чинники стресу (стресори) – реакція на стрес – наслідки від реакції на стрес», яку представлено у п.п. 2.4 на рис. 2.4.

5. У п.п. 3.2 під час вирішення наукового завдання щодо вдосконалення процесу керування психосоціальними ризиками за рахунок визначення можливих комбінацій значних ризиків автором було запропоновано удосконалену модель керування психосоціальними ризиками стресу (рис. 3.2., с. 114). Опис цієї моделі також необхідно було представити у вступі як елемент наукової новизни «удосконалено».

6. Безумовною позитивною стороною роботи є те, що під час дослідження автором використано настанови міжнародних стандартів ISO серії 45000. Акцентуючи на цьому, маємо відзначити, що реалізація вимог цієї групи стандартів має більшу результативність, якщо в організації системно поєднуються або інтегруються на основі ISO 9001 вимоги комплексу стандартів, зокрема: ISO 22301 (настанови щодо забезпечення безпеки та стійкості через упровадження систем управління безперервністю діяльності); ISO 22316 та ISO 22336 (забезпечення організаційної резильєнтності); ISO 26000 (соціальна відповідальність); ISO серії 31000 (комплекс стандартів з управління ризиками).

7. У частині зауважень щодо оформлення маємо вказати на те, що у тексті рукопису містяться окремі стилістичні і друкарські огріхи, не для всіх таблиць і рисунків вказано джерело чи внесок автора (наприклад, «розроблено/складено/адаптовано автором на основі вказаних джерел»).

У цілому ж вказані зауваження не знижують наукової та практичної цінності отриманих результатів, а також не впливають на загальну позитивну оцінку проведеного дисертаційного дослідження.

Запитання 1: Які основні прояви впливу втоми та фізичного перевантаження на безпеку праці?

Запитання 2: Які емоційні та психічні характеристики працівника суттєво впливають на індивідуальний професійний ризик?

Згерський Р.А. відповідь:

Запитання 1: Фізичні перевантаження та втома уповільнюють сенсорну реакцію, погіршують сприйняття зовнішніх подразників, що призводить до запізнилої реакції на загрози, несвоєчасного виходу з небезпечної зони та несвоєчасного використання засобів захисту.

Запитання 2: Емоційна стійкість, стан тривоги, стійкість до стресів і монотонності, здатність приймати рішення в екстремальних ситуаціях.

3. *Столбченко Олена Володимирівна*, к.т.н., доцент, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка».

Хочу відмітити декілька недоліків роботи, які потребують виправлення для представлення роботи до захисту.

1. Автор пропонує оцінювати рівень професійного ризику з урахуванням: психофізіологічних чинників (втома, стрес, порушення сну), психосоціальних чинників (конфлікти, комунікація, моральний клімат), технічних чинників (стан обладнання, організація робочого місця), однак не описує, як ці фактори об'єднуються в загальний показник ризику (наприклад, через вагові коефіцієнти, математичну модель або шкалу оцінки).

2. Запропонований підхід потребує значних людських ресурсів для збору та аналізу даних, а рівень цифровізації таких процесів у більшості українських підприємств низький.

3. Відсутній план чи рекомендації гармонізації з українським законодавством, що може ускладнити практичне впровадження.

4. В роботі існують незакінчені або нечіткі фрази речення закінчується загальними словами без конкретики, наприклад: «Це дозволяє підвищити ефективність управління...» — але не пояснено, як саме.

5. У роботі надмірно довгі речення з 4–5 підрядними частинами, що ускладнює сприйняття. Наприклад: «Врахування психофізіологічних і психосоціальних чинників, що впливають на рівень безпеки праці, особливо в умовах воєнного стану, коли підвищується нервова напруга, є важливим завданням сучасної науки...»

6. Багато канцеляризмів («здійснюється реалізація», «проводиться впровадження»), які можна замінити на простіші форми.

7. Автором не розглянуто можливі помилки вимірювань або суб'єктивність оцінок, що може знизити достовірність результатів.

Разом з тим, хочу сказати робота дійсно виконана, вирішує актуальну задачу з розробки інструментарію для забезпечення виконання вимог Закон України Про систему охорони психічного здоров'я в Україні, що базується на виявлених закономірностях взаємодії різних небезпечних чинників ризику небезпек. У цілому ж вказані зауваження не знижують наукової та практичної цінності отриманих результатів, а також не впливають на загальну позитивну оцінку проведеного дисертаційного дослідження.

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

Запитання 2: Який ключовий принцип розрахунку рівня ризику стресу в удосконаленій моделі керування психосоціальними ризиками?

Запитання 3: Чому було обрано, в якості основної моделі керування ризиками, краватка-метелик?

Згерський Р.А. відповідь:

Запитання 1: Переживання стресу, зниження пильності, що призводить до трам, погіршення добробуту працівників через розвиток професійних захворювань, і головне мабуть - це економічні збитки для роботодавців і держави.

Запитання 2: Рівень ризику стресу розраховується з урахуванням частоти прояву небезпечного психосоціального чинника через інтенсивність та тривалість його впливу на працівника.

Запитання 3: Модель широко використовується в системах управління безпекою у тому числі для психосоціальних ризиків (ISO 45003). Модель «краватка-метелик» обрана тому, що вона наочно пов'язує небезпеку, небезпечні чинники з небезпечною подією та наслідками, а також дозволяє працювати з комбінаціями кількох небезпечних чинників.

Опоненти:

4. *Пищикова Олена Вікторівна*, к.т.н., доцент, Криворізький національний університет.

Загалом позитивно оцінюючи дисертаційну роботу, подану до захисту, доцільно звернути увагу на окремі положення, які мають дискусійний характер або можуть бути предметом подальшого уточнення й розвитку. Такі зауваження стосуються як окремих аспектів методологічного підходу, так і можливостей розширення практичної апробації отриманих результатів.

Зокрема, можуть бути висловлені окремі зауваження та пропозиції, спрямовані на:

1. уточнення окремих термінологічних формулювань;
2. розширення емпіричної бази дослідження;
3. подальшу деталізацію окремих методичних положень;
4. поглиблення аналізу взаємозв'язків між окремими групами чинників;
5. удосконалення структури подання окремих результатів;
6. розширення можливостей практичного застосування запропонованих рекомендацій.

Зазначені дискусійні положення не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи та не знижують її наукового рівня. Навпаки, вони підкреслюють складність і багатогранність обраної проблематики та окреслюють перспективні напрями для подальших поглиблених наукових досліджень у сфері цивільної безпеки та управління професійними ризиками.

Запитання 1: Який захід визнано найпріоритетнішим для зменшення психосоціальних ризиків за результатами опитування працівників?

Запитання 2: Чому було визначено тільки три рівні запобіжних заходів для зниження психосоціальних ризиків?

Запитання 3: Чи проводився аналіз того, як воєнний стан впливає на рівень стресу, що переживають працівники?

Згерський Р.А. відповідь:

Запитання 1: Створення атмосфери довіри між керівником і працівником вказали 67% респондентів. Також суттєвими проблемами визнані відсутність якісного зворотного зв'язку з керівниками 60%, слабка підтримка від керівництва 75%, відсутність чіткого розподілу обов'язків 66%).

Запитання 2: Наявність трьох рівнів запобіжних заходів у картах психосоціальних ризиків визначаються міжнародними підходами до управління психосоціальними ризиками, зокрема рекомендаціями ISO 45003:2021 та класичною моделлю рівнів втручання у сфері охорони психічного здоров'я на роботі.

Запитання 3: Так, війна суттєво посилила вплив психосоціальних чинників (тривога, хронічний стрес, страх за близьких, невизначеність, надмірне навантаження, погіршення комунікації в колективі). За оцінками МОП та Держпраці (2024–2025): саме психосоціальні фактори зараз є одним з головних драйверів зниження безпеки праці — вони призводять до помилок, уповільнення реакції, ігнорування процедур.

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

Необхідно вказати на деякі дискусійні моменти, які потребують

уточнення:

1. Розділ 1 дисертаційної роботи має назву «**Аналіз умов та безпеки праці на об'єктах підвищеної небезпеки**» за результатами якого автором вочевидь визначається актуальність дослідження, а саме необхідність «вдосконалення процесу керування професійними ризиками на основі врахування психофізіологічних та психосоціальних чинників». Судячи з теми, мети та змісту роботи, автор розробляє відповідні заходи з керування ризиком не тільки для об'єктів підвищеної небезпеки, а для будь-яких підприємств. Необхідно пояснити чим обумовлена така невідповідність?

2. У висновках до розділу 1, автором зазначено, що в рамках цього розділу проведено, зокрема, аналіз стану умов праці, виробничого травматизму та професійних захворювань. При цьому у змісті розділу наведено дані лише по аналізу стану травматизму. Даних щодо аналізу динаміки випадків професійних захворювань не наведено. Окрім того, враховуючи, що акцент дослідження спрямований на врахування впливу на працівника психофізіологічних та психосоціальних чинників, основними наслідками яких є ушкодження психічного здоров'я працівника є незрозумілим, чому в розділі 1 відсутні дані щодо аналізу динаміки змін відповідних професійних небезпек?

3. Ключовим аспектом щодо визначення ступеня самовпевненості працівників у представленому дослідженні є результати аналізу тестування, які наведено у табл. 2.6. Однак у змісті роботи не наведено жодних прикладів самих тестів та пояснень, яким чином складалися запитання. Також в роботі не наведено з яких міркувань формувалася вибірка респондентів (слухачів) у кількості 149 осіб, а також характеристики вибірки. Враховуючи, що під час проведення аналогічних досліджень коректність формулювання запитань, як і особливості формування вибірки респондентів є одними з вирішальних факторів впливу на результати опитування (тестування), залишаються питання щодо об'єктивності отриманих результатів.

4. У висновках до розділу 2 не висвітлено результати, що отримано у підрозділі 2.6. При цьому, виходячи зі змісту розділу, ці результати є ключовими. Чим обумовлена їх відсутність у висновках?

5. У табл. 3.3. запропоновано шкали для визначення частоти виникнення, тривалості та інтенсивності впливу психосоціальних чинників для розрахунку рівня психосоціального ризику на основі результатів опитування працівників. При цьому необхідно пояснити чи можна вважати результат оцінювання ризику об'єктивним, якщо працівник повинен згадати якої тривалості був у нього стрес п'ять років (три роки, місяць тому) відповідно до стовпчику 1 табл. 3.3 (частота виникнення стресу). Вочевидь, працівник навряд чи може пам'ятати який в нього був стан і скільки часу він в ньому перебував у тривалій ретроспективі. Також під час формування шкал коректним було б застосування терміну не вплив стресу, а вплив того чи іншого психосоціального чинника. Оскільки стрес це вже наслідок впливу такого чинника.

6. Виходячи з попереднього зауваження впливає запитання щодо об'єктивності отриманих значень $t_1 - t_{15}$ (див. табл. 3.10). Яким чином на практиці об'єктивно встановити який час чинив негативний вплив той чи інший небезпечний чинник на працівника? Як в прикладі наведеному у табл. 3.10 враховується інтенсивність такого впливу?

Варто наголосити, що висловлені зауваження та дискусійні моменти не

нівелюють значущість отриманих результатів і не знижують позитивну оцінку роботи.

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

Запитання 2: Який методичний підхід було удосконалено в дисертаційній роботі для оцінки впливу психофізіологічних та психосоціальних чинників на індивідуальний професійний ризик працівників, і в чому полягає сутність цього удосконалення?

Запитання 3: У дисертаційній роботі запропоновано удосконалений 10-кроковий процес керування психосоціальними ризиками, ключовою відмінністю якого є оцінка комбінацій восьми груп небезпечних психосоціальних чинників з урахуванням трьох параметрів: частоти, тривалості та інтенсивності їхнього впливу. Водночас, розрахунок рівня ризику базується на суб'єктивних оцінках працівників, отриманих шляхом опитування за 10-бальною шкалою. Виникає питання: наскільки обґрунтовано вважати отримані таким чином кількісні значення психосоціального ризику достатньо надійними для прийняття управлінських рішень на підприємстві, враховуючи відомі обмеження суб'єктивних методів оцінки (пам'ять, соціальна бажаність відповідей, індивідуальні відмінності сприйняття стресу)? Які заходи, на думку здобувача, дозволяють підвищити об'єктивність та валідність запропонованої методики?

Згерський Р.А. відповідь:

Запитання 1: Через особливості воєнного стану: хронічний стрес, невизначеність, дефіцит кадрів, повітряні тривоги, погіршення комунікації та побутові негаразди суттєво посилили вплив психосоціальних чинників порівняно з традиційними виробничими.

Запитання 2: Сутність удосконалення полягає в запровадженні пріоритезування чинників на основі їхньої відносної значущості для конкретного робочого місця та професії, що визначається через емпіричні дані опитування працівників та аналіз статистики травматизму, а також включення до оцінки можливих комбінацій значущих ризиків, обумовлених одночасною або послідовною дією кількох психофізіологічних та психосоціальних чинників. На відміну від традиційних підходів, що зазвичай розглядають чинники ізольовано, запропонована методика передбачає аналіз синергетичного ефекту їх поєднання.

Запитання 3: Дійсно, суб'єктивний характер даних, отриманих шляхом самооцінки працівників, є одним з основних обмежень будь-яких методик оцінки психосоціальних ризиків, що базуються на відомих опитувальниках. Усвідомлюючи це обмеження, спеціально акцентую на ньому увагу в підрозділах щодо обґрунтованості використання суб'єктивних оцінок для кількісного визначення рівня психосоціального ризику. Об'єктивність забезпечується міжнародно визнаною практикою. Згідно з рекомендаціями ISO 45003:2021 (п. 6.1.2 та додаток А). Опитування проводиться анонімно та охоплює весь колектив дільниці (а не вибірку), що зменшує вплив соціальної бажаність.

Використовується усереднення відповідей по групах чинників, що згладжує індивідуальні відмінності сприйняття та помилки пам'яті. Оцінка ведеться за останні 12 місяців (або поточний період), а не за багаторічну ретроспективу, що є стандартним для більшості валідованих інструментів (COPSOQ, Мюнхенський опитувальник тощо). Шкали частоти, тривалості та інтенсивності побудовані за принципом Лайкерта з чіткими якірними формулюваннями (від «ніколи» до «постійно», від «дуже слабо» до «дуже сильно»), що підвищує реліабільність порівняно з відкритими питаннями. Розрахунок ризику здійснюється як зважена комбінація трьох параметрів (частота × тривалість × інтенсивність), що дозволяє виявляти не лише окремі чинники, а їх синергетичний ефект. Для підвищення надійності пропонується поєднувати результати опитування зі спостереженнями керівників та служби охорони праці; аналізом плинності кадрів, рівнем вигорання; даними про виробничий травматизм та інциденти, пов'язані з людським фактором.

Результати відкритого голосування:

«За» п'ять членів ради,

«Проти» - членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Алексеєву Анатолію Анатолійовичу ступінь доктора філософії з галузі знань 26 «Цивільна безпека» за спеціальністю 263 «Цивільна безпека».

Голова разової
спеціалізованої
вченої ради



Павличенко А.В.