

**ВІДГУК**  
**офіційного опонента Цимбала Богдана Михайловича**  
**на дисертаційну роботу Сокурєнко Світлани Анатоліївни**  
**на тему «Вдосконалення системи управління безпекою праці та здоров'я**  
**працівників в організаціях з урахуванням**  
**психосоціальних ризиків» , що представлена на**  
**здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 26 – Цивільна безпека**  
**за спеціальністю 263 – Цивільна безпека**

Відгук складено на основі вивчення дисертації, опублікованих здобувачем наукових праць, а також документів, що свідчать про реалізацію та впровадження наукових досліджень.

**1. Актуальність обраної теми досліджень**

Актуальність теми дисертаційної роботи Сокурєнко Світлани Анатоліївни зумовлена сучасними трансформаційними процесами у сфері охорони праці, що відбуваються під впливом як глобальних, так і національних викликів, зокрема пов'язаних із тривалим військовим конфліктом в Україні, змінами організації праці та зростанням ролі психосоціальних чинників у формуванні професійних ризиків.

У сучасних умовах функціонування підприємств, особливо у стратегічно важливих галузях, таких як нафтогазова промисловість, традиційні підходи до управління безпекою праці, орієнтовані переважно на фізичні та технічні небезпеки, виявляються недостатніми. Значного поширення набувають психосоціальні ризики, пов'язані зі стресом, професійним вигоранням, високим рівнем відповідальності, невизначеністю, впливом воєнних дій та соціально-економічною нестабільністю, що безпосередньо впливають на стан здоров'я працівників, їх працездатність та рівень виробничого травматизму.

Особливої гостроти ця проблема набуває в умовах війни, коли психоемоційне навантаження на працівників істотно зростає, що призводить до підвищення рівня тривожності, зниження концентрації уваги, зростання кількості помилок і, як наслідок, збільшення ймовірності настання небезпечних подій. У цьому контексті забезпечення психічного здоров'я працівників стає невід'ємною складовою системи управління безпекою праці та здоров'я.

Незважаючи на наявність міжнародних стандартів, зокрема ISO 45001 та ISO 45003, питання інтеграції психосоціальних ризиків у загальну систему управління охороною праці залишаються недостатньо розробленими як у теоретичному, так і в прикладному аспектах. Існуючі підходи характеризуються фрагментарністю, недостатнім урахуванням взаємодії різних груп небезпечних чинників та складністю кількісної оцінки психосоціальних ризиків.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває наукове обґрунтування та розроблення комплексних підходів до вдосконалення системи управління безпекою праці та здоров'я працівників з урахуванням психосоціальних ризиків, що дозволить підвищити ефективність управлінських рішень, знизити рівень виробничого травматизму, покращити психічне благополуччя персоналу та забезпечити сталий розвиток організацій.

Таким чином, тема дисертаційної роботи є своєчасною, актуальною та має важливе наукове і практичне значення для розвитку систем управління безпекою праці в Україні.

## **2. Зв'язок дисертаційної роботи з науковими програмами, планами та темами**

Дисертаційна робота виконувалась відповідно до пріоритетних напрямів реформування системи управління охороною праці та охорони психічного здоров'я в Україні. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю інтеграції психосоціальних ризиків у сучасні системи управління безпекою праці та здоров'ям працівників відповідно до міжнародних і національних вимог у сфері безпеки праці.

Робота виконувалась у межах положень Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1018-р, а також Плану заходів на 2024–2026 роки з її реалізації, схваленого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 червня 2024 р. № 572-р. Основні положення дисертації спрямовані на вдосконалення механізмів профілактики професійного стресу, підтримки ментального здоров'я працівників та формування безпечного психосоціального середовища в організаціях.

Тематичне спрямування дослідження відповідає імплементаційним вимогам у національне законодавство Директиви Ради ЄС 89/391/ЄС від 12 червня 1989 року щодо запровадження заходів, спрямованих на покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. У дисертації враховано сучасні підходи до ризик-орієнтованого управління безпекою праці, оцінювання професійних та психосоціальних ризиків, а також принципи превентивного управління небезпечними чинниками виробничого середовища.

Дослідження також виконувалось відповідно до Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 р. № 989-р, та пов'язане з науковим напрямом кафедри охорони праці та цивільної безпеки НТУ «Дніпровська політехніка», що стосується вдосконалення систем управління безпекою праці та здоров'ям працівників, розвитку методів оцінювання професійних ризиків та впровадження міжнародних стандартів ISO 45001 та ISO 45003 у практику діяльності підприємств.

## **3. Аналіз змісту роботи, наукової новизни, практичної вагомості, вірогідності та обґрунтованості отримання результатів**

### **Структура та обсяг дисертації**

Дисертаційна робота складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 108/306 найменувань та 4 додатків. Загальний обсяг дисертації – 208 сторінок, у тому числі 23 рисунка та 39 таблиць.

Зміст дисертації відповідає її назві.

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, її зв'язок з науковими темами, сформульовано мету роботи, завдання та методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення роботи, а також наведено відомості щодо апробації роботи її структури та обсягу публікацій.

Вважаю, що наукові положення, які виносяться на захист здобувачем, у повній мірі відображають отримані наукові результати та є достатньо обґрунтованими.

Перший розділ «ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНИМИ РИЗИКАМИ» присвячений комплексному аналізу сучасного стану проблеми управління психосоціальними ризиками у системах управління безпекою праці та здоров'ям працівників. У розділі досліджено еволюцію наукових підходів до забезпечення безпеки праці, починаючи від традиційних технократичних моделей до сучасних ризик-орієнтованих концепцій, у центрі яких перебуває працівник, його психофізіологічний стан та психологічне благополуччя.

Проведено аналіз сучасних наукових праць вітчизняних та зарубіжних авторів щодо впливу психосоціальних чинників на рівень виробничого травматизму, професійної захворюваності, продуктивності праці та ефективності функціонування організації.

У розділі розкрито сутність понять «психосоціальний ризик», «професійний стрес», «емоційне вигорання», «ментальне здоров'я працівників», «психологічна безпека» та визначено їх місце у структурі сучасних систем управління охороною праці. Встановлено, що психосоціальні небезпеки виникають унаслідок поєднання організаційних, соціальних, психологічних та управлінських чинників, які можуть негативно впливати на психічний і фізичний стан працівника. Проаналізовано основні джерела виникнення психосоціальних ризиків, серед яких надмірне робоче навантаження, дефіцит часу, конфлікти в колективі, низький рівень підтримки з боку керівництва, нечіткий розподіл обов'язків, дискримінація, мобінг, професійна невизначеність та вплив стресогенних факторів воєнного часу.

Окрему увагу приділено міжнародному та національному нормативно-правовому забезпеченню у сфері управління психосоціальними ризиками. Проаналізовано положення Директиви Ради ЄС 89/391/ЄС, міжнародних рекомендацій ILO та WHO, а також вимоги стандартів ISO 45001 та ISO 45003 щодо інтеграції питань психічного здоров'я у системи управління безпекою праці та здоров'ям працівників. Визначено основні проблеми імплементації міжнародних підходів у вітчизняну практику охорони праці та встановлено, що чинні системи управління переважно орієнтовані на технічні та виробничі небезпеки, недостатньо враховуючи психоемоційні та соціальні аспекти трудової діяльності.

У результаті проведеного аналізу встановлено необхідність удосконалення існуючих підходів до оцінювання та управління психосоціальними ризиками шляхом впровадження комплексної моделі, що поєднує організаційні, поведінкові та психофізіологічні аспекти забезпечення безпеки праці. Розділ формує теоретико-методичне підґрунтя для подальших досліджень та обґрунтовує необхідність розроблення ефективних механізмів управління психосоціальними ризиками в сучасних умовах виробничої діяльності.

Другий розділ «ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ В НАФТОГАЗОВИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ» присвячений дослідженню психоемоційного стану працівників та виявленню основних психосоціальних небезпек у виробничому середовищі нафтогазових підприємств. У розділі проведено аналіз особливостей професійної діяльності працівників нафтогазової галузі, яка характеризується підвищеним рівнем відповідальності, високим психоемоційним навантаженням, складними виробничими умовами та значним впливом небезпечних і шкідливих факторів. Визначено, що специфіка роботи у нафтогазовій сфері створює передумови для формування хронічного стресу, професійного виснаження та зниження рівня психологічної стійкості працівників.

У межах розділу проведено дослідження рівня професійного стресу, емоційного вигорання, стресостійкості та психоемоційного благополуччя працівників. Для оцінювання стану ментального здоров'я використано комплекс соціологічних, психологічних та статистичних методів дослідження, що дозволило встановити взаємозв'язок між умовами праці, організаційними чинниками та психічним станом персоналу. Виявлено, що найбільший негативний вплив на працівників мають надмірне робоче навантаження, ненормований режим праці, дефіцит відпочинку, високий рівень відповідальності за результати роботи, міжособистісні конфлікти та недостатня підтримка з боку керівництва.

Значну увагу приділено дослідженню впливу воєнних факторів та соціальної нестабільності на психічний стан працівників. Встановлено, що постійний психоемоційний тиск, інформаційне навантаження, тривожність та невизначеність суттєво підвищують рівень стресу і можуть призводити до погіршення психічного здоров'я та зниження працездатності персоналу. Проаналізовано вплив сезонних змін, режиму праці та організаційної культури підприємства на рівень стресостійкості працівників.

На основі отриманих результатів визначено основні психосоціальні небезпечні чинники, що формують ризик виникнення професійного стресу у працівників нафтогазових підприємств. Проведено їх ранжування за ступенем впливу на психоемоційний стан працівників та встановлено ключові напрями вдосконалення системи управління безпекою праці й здоров'ям персоналу. Отримані результати стали основою для подальшого розроблення моделей оцінювання та управління психосоціальними ризиками.

Третій розділ «УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ З УРАХУВАННЯМ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНИМИ РИЗИКАМИ» присвячений розробленню та науковому обґрунтуванню комплексного підходу до управління психосоціальними ризиками в межах системи управління безпекою праці та здоров'ям працівників. У розділі запропоновано удосконалену модель управління психосоціальними ризиками, яка базується на ризик-орієнтованому підході та враховує взаємозв'язок між психосоціальними небезпеками, організаційними чинниками та станом здоров'я працівників.

Основою запропонованого підходу є використання моделі «Краватка-Метелик» для аналізу причин виникнення психосоціальних ризиків та можливих наслідків їх реалізації. Такий підхід дозволив систематизувати джерела небезпек, визначити механізми впливу психосоціальних чинників на працівників та сформувані комплекс профілактичних і захисних заходів. У розділі детально розглянуто вплив дискримінації, мобінгу, сексизму, професійного виснаження та психологічного тиску на формування стресових станів у працівників. Визначено, що тривалий вплив таких чинників призводить до погіршення психічного та фізичного здоров'я, зниження продуктивності праці, збільшення ймовірності помилок і виробничого травматизму.

У межах розділу удосконалено підходи до оцінювання психосоціальних ризиків шляхом інтеграції кількісних та якісних показників. Запропоновано методичний підхід до визначення рівня суттєвості психосоціальних небезпечних чинників із урахуванням частоти виникнення стресових ситуацій, інтенсивності їх впливу, тривалості психоемоційного навантаження та індивідуальних характеристик працівника. Розроблено систему критеріїв оцінювання психосоціальних ризиків, що дозволяє визначати пріоритетність профілактичних заходів та здійснювати моніторинг ефективності функціонування системи управління безпекою праці.

Також у розділі обґрунтовано необхідність інтеграції управління психосоціальними ризиками у загальну систему управління безпекою праці та здоров'ям працівників відповідно до вимог ISO 45001 та ISO 45003. Запропоновано алгоритм впровадження удосконаленого процесу управління психосоціальними ризиками на підприємстві, що включає етапи ідентифікації небезпек, оцінювання ризиків, розроблення профілактичних заходів, моніторингу та постійного вдосконалення системи управління. Результати розділу мають практичну цінність та створюють основу для підвищення ефективності функціонування системи безпеки

праці в сучасних виробничих умовах.

*Наукова новизна* одержаних результатів полягає у розробленні нового методологічного підходу до управління психосоціальними ризиками в системах управління безпекою праці та здоров'я працівників, який базується на інтеграції психосоціальних небезпек у загальний процес управління професійними ризиками. Запропонований підхід дозволяє встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між психосоціальними небезпеками, переживанням стресу працівниками та наслідками для їхнього психічного і фізичного здоров'я. Удосконалено процес управління професійними ризиками шляхом включення до нього небезпек психосоціального характеру, зокрема професійного стресу, емоційного вигорання, зниження стресостійкості та негативного впливу соціально-психологічних чинників виробничого середовища. Запропоновано вдосконалену модель методу «Краватка-Метелик», яка враховує вплив різних груп психосоціальних чинників на рівень ризику та передбачає оцінювання ризику відновлення здоров'я працівника після переживання стресу. Уперше визначено закономірності формування суб'єктивної оцінки тривалості та інтенсивності переживання стресу залежно від рівня психосоціального ризику, індивідуальної стресостійкості та стану здоров'я працівників. Також встановлено залежність рівня психосоціального ризику від частоти, тривалості та інтенсивності впливу психосоціальних чинників, пов'язаних з організацією роботи, соціальною взаємодією, умовами праці, обладнанням, небезпечними завданнями та впливом воєнних факторів. Набув подальшого розвитку процес управління психосоціальними ризиками завдяки розробленню десятикрокового алгоритму оцінювання та моніторингу психосоціальних небезпек у системі управління безпекою праці та здоров'я. Запропоновано визначати рівень психосоціального ризику як сукупність ризиків від окремих небезпечних психосоціальних чинників із використанням показників частоти, тривалості та інтенсивності переживання стресу. Подальшого розвитку набули науково-методичні підходи до оцінювання результативності систем управління психосоціальними ризиками відповідно до принципів ISO 45003:2021. Розроблено критерії зрілості системи управління, проактивні та реактивні показники ефективності, а також обґрунтовано необхідність переходу від реактивного моніторингу до превентивного управління психосоціальними ризиками у виробничому середовищі.

*Практичне значення* одержаних результатів дисертаційної роботи полягають у Практичне значення одержаних результатів дисертаційної роботи полягає у розробленні та впровадженні інструментарію для оцінювання професійних ризиків із інтеграцією психосоціальних небезпек у систему управління безпекою праці та здоров'я працівників. Запропоновані матриці оцінювання дозволяють визначати частоту, тривалість та інтенсивність переживання стресу працівниками, що забезпечує своєчасне виявлення небезпечних психосоціальних чинників та запобігання погіршенню стану здоров'я персоналу. Практичну цінність має створений опитувальник для визначення суттєвих психосоціальних чинників ризику стресу відповідно до вимог стандарту ISO 45003:2021. Його використання забезпечує можливість системного аналізу психоемоційного стану працівників, виявлення основних джерел професійного стресу та формування обґрунтованих управлінських рішень щодо покращення умов праці та психологічного клімату в колективах. Практичне значення також полягає в удосконаленні процедури аудиту умов праці шляхом запровадження десятикрокового алгоритму оцінювання психосоціальних

ризиків. Запропонований підхід дозволяє встановлювати взаємозв'язок між психосоціальними небезпеками та наслідками для психічного і фізичного здоров'я працівників, а також здійснювати моніторинг рівня стресу та психологічного стану персоналу в динаміці. Результати дослідження стали основою для розроблення рекомендацій і стратегій щодо зниження психосоціальних ризиків, програм психосоціальної підтримки та заходів із формування культури безпеки праці. Впровадження запропонованих рішень на підприємствах нафтогазової промисловості сприяло зниженню рівня емоційного виснаження, абсентеїзму, покращенню психологічного клімату та підвищенню залученості працівників. Практичні результати дисертаційної роботи впроваджено у діяльність підприємств нафтогазової галузі, зокрема в системи внутрішнього аудиту безпеки праці та ризик-менеджменту, а також у навчальний процес підготовки та підвищення кваліфікації фахівців з охорони праці. Отримані напрацювання використовуються під час проведення тренінгів, семінарів і розроблення програм психосоціальної підтримки працівників

#### **4. Повнота викладення наукових положень, висновків та рекомендацій в опублікованих працях.**

Усього за результатами дисертаційних досліджень опубліковано 10 наукових праць (у міжнародних журналах з високим індексом цитування – 2, фахових журналах – 4, тезах наукових конференцій – 4). Опубліковані наукові праці написані зрозуміло для фахівців з охорони праці нафтогазової галузі та оцінки професійних ризиків. Стиль оформлення наукових праць відповідають вимогам до дисертації та демонструють вміння автора стисло, ясно та чітко викладати теоретичні результати наукової роботи.

#### **5. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертаційній роботі забезпечено завдяки коректній постановці дослідження, вирішення.**

Забезпечено завдяки коректній постановці мети, чіткому формулюванню завдань дослідження, послідовному застосуванню методів системного аналізу, анкетування, моделювання, порівняльного та статистичного аналізу. Обґрунтованість результатів досягнута шляхом логічного узгодження теоретичних положень із результатами емпіричних досліджень, проведених у реальних умовах функціонування підприємств нафтогазової галузі України. Достовірність наукових положень підтверджується використанням значного масиву наукових джерел, міжнародних стандартів серії ISO 45000, репрезентативністю отриманих даних, статистичною обробкою результатів дослідження та апробацією запропонованих підходів у виробничих умовах. Застосовані методики перевірені під час впровадження програм психосоціальної підтримки, систем внутрішнього аудиту безпеки праці та ризик-менеджменту, що дозволило підтвердити їх ефективність у підвищенні рівня культури безпеки праці та покращенні психоемоційного стану працівників. Узагальнення, висновки та запропоновані практичні заходи логічно впливають із отриманих результатів і мають високий ступінь наукової достовірності. Сформульовані висновки та рекомендації мають не лише теоретичну обґрунтованість, а й практичну цінність, що підтверджено результатами впровадження на підприємствах нафтогазової промисловості та використанням у навчальному процесі підготовки фахівців з охорони праці.

#### **Відсутність (наявність) порушень академічної доброчесності**

За результатами вивчення дисертаційного дослідження, порушень академічної доброчесності та її принципів не було виявлено.

## **6. Дискусійні положення**

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

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 фактора 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.

## **7. Загальний висновок щодо дисертаційної роботи**

Дисертаційна робота написана технічною мовою, логічно побудована та викладена. Отримані в ході досліджень наукові результати є новими та оригінальними.

Загальні недоліки та зауваження щодо дисертаційної роботи не носять принципового характеру та не впливають на її позитивну оцінку. В цілому робота представляє самостійне, завершене наукове дослідження, а її основні положення є науково обґрунтованими, достовірними та корисними в теоретичному й практичному аспектах.

Вважаю, що дисертаційна робота Сокурєнко Світлани Анатоліївни «Вдосконалення системи управління безпекою праці та здоров'я задовольняє всім вимогам, що передбачені наказом Міністерства освіти та науки від 12.07.2017 р №40 «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» та постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 «Про затвердження порядку присудження ступеня доктора філософії...» (пункти 5, 6, 8).

За вирішення актуального науково-практичного завдання щодо вдосконалення системи управління безпекою праці та здоров'я працівників з урахуванням

психосоціальних ризиків – дисертаційна робота має суттєве наукове й прикладне значення та відповідає вимогам до наукових досліджень цього рівня, Сокурєнко Світлана Анатоліївна заслуговує на присудження ступеня доктора філософії в галузі знань 26 – Цивільна безпека, за спеціальністю 263 – Цивільна безпека

**ОФІЦІЙНИЙ ОПОНЕНТ:**

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



Богдан ЦИМБАЛ