

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА
Факультет управління персоналом, соціології та психології**

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

**ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

**Менеджмент соціальної сфери
073 – Менеджмент**

Форма навчання: _____ денна _____
(очна (денна), заочна, дистанційна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему « _____ Формування безпекового середовища організації для працівників _____ »
(назва теми)

здобувача _____ Опацька Ірина Юріївна _____
(ПІБ, підпис)

Науковий керівник: к.е.н., доцент Поплавська Оксана Миколаївна
(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації
здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри: доктор економічних наук,
професор Лопушняк Г.С.

(підпис)

(підпис)

Київ 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Менеджмент соціальної сфери
073 – Менеджмент

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

Кирилюк В.В.

(підпис)

(ініціали, прізвище)

20__ р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Г.С. Лопушняк

(підпис)

(ініціали, прізвище)

20__ р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти

Опацькій Ірині Юріївні

очної (денної) форми навчання

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему «Формування безпечного середовища організації для працівників»

Тему затверджено наказом ректора Університету від "____" _____ 20__ р. № ____

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах ТОВ «МІЦУІ СЕРВІС»

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретико-методологічні засади формування безпечного середовища організації
Розділ 2	Аналіз стану безпечного середовища в організації МІЦУІ СЕРВІС
Розділ 3	Розробка та впровадження комплексної системи формування безпечного середовища організації

Об'єкт дослідження:	Процес забезпечення безпеки працівників в соціально-трудоному середовищі організації
Предмет дослідження:	Теоретичні основи та практичні аспекти формування безпекового середовища в організації
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи полягає в розробці та обґрунтуванні ефективної моделі безпекового середовища організації, яке підвищить рівень безпеки персоналу та сприятиме створенню культури безпеки в організації.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	Дослідити поняття «безпекове середовище», його елементи та генезис; систематизувати компоненти безпекового середовища та його основні характеристики; розглянути правові основи забезпечення безпеки працівників в організації;
У розділі 2	Проаналізувати стан безпекового середовища в організації МПЦУІ СЕРВІС; здійснити аналіз проблем та загроз безпеці працівників в організації; Оцінити стан безпеки працівників в умовах сучасного підприємства;
У розділі 3	Надати рекомендації щодо покращення умов безпекового середовища.

Завдання підготував
науковий керівник

О.М. Поплавська

(підпис)

(ініціали, прізвище)

Завдання одержав здобувач

«10» жовтня 2024 р.

І.Ю. Опацька

(підпис)

(ініціали, прізвище)

«____» _____ 20__ р.

Реферат

ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕКОВОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ

Робота складається з 3 розділів, 1 та 2 мають по 3 підпункти, 3 розділ має 4 підпункти. Перший розділ висвітлює теоретичні аспекти теми безпекового середовища, другий розділ є аналітичним, третій – рекомендаційним. Обсяг дипломної – 62 аркушів, включаючи список використаних джерел. У дипломній роботі є 12 таблиць та 6 рисунків. Під час написання використано 40 джерел.

Об'єктом дослідження є процеси формування безпекового середовища ТОВ «МІЦУІ СЕРВІС». **Предметом** дослідження є методи формування безпекового середовища в організації, вирішення проблем для підвищення конкурентноспроможності підприємства ТОВ «МІЦУІ СЕРВІС».

Метою бакалаврської роботи є систематизація та критичний аналіз наукових теоретичних здобутків за проблематикою безпекового середовища в організації й розробка заходів щодо його поліпшення в ТОВ «МІЦУІ СЕРВІС»

Завдання бакалаврської роботи:

- описати сутність, структуру, види та методи безпекового середовища в організації;
- охарактеризувати методику та критерії оцінки безпекового середовища в організації;
- здійснити оцінку безпекового середовища в організації ТОВ «МІЦУІ СЕРВІС»
- провести аналіз безпекового середовища на підприємстві ТОВ «МІЦУІ СЕРВІС»
- надати рекомендації щодо формування сприятливого безпекового середовища на підприємстві ТОВ «МІЦУІ СЕРВІС»

Вищезазначені завдання вирішуються за допомогою наступних **методів дослідження**: методи емпіричного дослідження – спостереження, порівняння, вимірювання, аналіз та синтез інформації; анкетування – для виявлення

ефективності заходів щодо психологічного клімату; SWOT-аналіз – для визначення сильних і слабких сторін безпекової політики компанії та можливих загроз.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у вдосконаленні визначення безпекового середовища підприємства, та факторів які на нього впливають.

Практичне значення дослідження полягає у впровадженні розроблених інноваційних рекомендацій вдосконалення безпекового середовища для працівників у ТОВ «МІЦУІ СЕРВІС». Роботу завершено та захищено у 2025 році.

Ключові слова: безпекове середовище, соціальна безпека, психологічна безпека, фізична безпека.

В і д г у к
про кваліфікаційну бакалаврську роботу
на тему «Формування безпечного середовища організації для працівників»
здобувача вищої освіти Опацької Ірини Юріївни

1. Актуальність теми:

Актуальність теми роботи доведена, обґрунтована її прикладна та теоретична значущість. Зокрема автор наголошує на тому, що в умовах сучасних викликів глобальної та національної безпеки, особливо під час воєнного стану, питання формування ефективного безпечного середовища в організаціях набуває критичного значення.

2. Позитивні риси кваліфікаційної роботи:

Авторкою розкрито сутність та значення безпечного середовища в організації; досліджено основні компоненти та характеристики безпечного середовища, що впливають на загальну безпеку організації; проведено аналіз результатів соціально-економічної діяльності в організації та проаналізовані існуючі методи забезпечення безпеки; запропоновано організаційно-технічні заходи щодо підвищення рівня безпеки для «МІЦУІ СЕРВІС».

3. Наявність самостійних розробок автора

Авторка надає власне поняття безпечного середовища; систематизувала методи дослідження рівня безпечності середовища компаній; побудовано діаграму ризиків для конкурентоспроможності Міцуї Сервіс; проведено соціологічне опитування; здійснено SWOT-аналіз системи безпеки в компанії «Міцуї Сервіс»; визначені компоненти моделі безпечного середовища досліджуваної компанії; розроблено програму стратегічних змін по досягненню безпечного середовища.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій:

Розроблені пропозиції є корисними та можуть бути використані під час посилення безпеки внутрішнього середовища будь-якої компанії.

5. Наявність недоліків:

Окремі пропозиції недостатньо обґрунтовані.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: рекомендувати до захисту (68 б.)

Науковий керівник: доцент, к.е.н., доц. Поплавська О.М.

(підпис)

О.М. Поплавська
(прізвище, ініціали)

Рецензія

на кваліфікаційну бакалаврську роботу здобувача вищої освіти

Опацької Ірини Юріївни

на тему: «Формування безпекового середовища організації для працівників»

Актуальність теми кваліфікаційної роботи і доцільність її розроблення. У сучасних умовах, особливо в контексті воєнного стану та економічної нестабільності в Україні, питання формування безпекового середовища для працівників набуває критичного значення. Це стосується не лише фізичної безпеки, але й психологічного комфорту, соціальної згуртованості та інформаційного захисту, що безпосередньо впливає на продуктивність і стійкість організацій. Актуальність теми підкреслюється зростанням виробничого травматизму та необхідністю адаптації малих підприємств до нових викликів. Розроблення практичних рекомендацій для створення комплексної системи безпеки має високу доцільність, сприяючи підвищенню добробуту працівників і конкурентоспроможності підприємства.

Якість проведеного дослідження Робота демонструє ґрунтовний аналіз теоретичних засад безпекового середовища, включаючи його еволюцію, компоненти та методи оцінки. Практична частина базується на детальному дослідженні ТОВ «МІЦУІ СЕРВІС», де використано анкетування, SWOT-аналіз, статистичний аналіз та експертні оцінки. Це дозволило об'єктивно оцінити стан безпеки, виявити проблеми (атомізація, втомлюваність, обмежена інноваційність) та запропонувати системні заходи. Дослідження проведено з використанням сучасних джерел, нормативних актів і міжнародного досвіду, що додає йому наукової обґрунтованості. Структура роботи логічна, а матеріали подано з ілюстраціями (таблиці, графіки), що полегшує сприйняття.

Позитивні риси кваліфікаційної роботи. Робота вирізняється високим рівнем теоретичної підготовки та практичної спрямованості. Використано широкий спектр методів дослідження, включно з кореляційним аналізом і ймовірнісним моделюванням, що свідчить про аналітичний підхід. Запропонована концептуальна модель, програма навчання та механізми моніторингу є інноваційними та адаптованими до специфіки компанії. Рекомендації, такі як впровадження ІТ-систем, психологічної підтримки та командоутворення, підкріплені економічними розрахунками та враховують обмежені ресурси підприємства. Робота відповідає вимогам оформлення, має чітку структуру та професійну мову викладу.

Зауваження. У деяких розділах спостерігається повторення окремих теоретичних положень, що можна було б узагальнити для компактності. Аналіз міжнародного досвіду іноді деталізований надмірно, що відволікає від основного об'єкта дослідження. Також варто було б глибше обґрунтувати економічну доцільність окремих заходів, наприклад, витрат на ІТ-інновації, із прогнозом повернення інвестицій. Деякі формулювання рекомендацій могли б бути більш конкретними, із зазначенням термінів реалізації.

Практична значимість висновків і рекомендацій. Висновки та рекомендації мають значний прикладний потенціал для ТОВ «Міцуї Сервіс». Запропоновані заходи, такі як тренінги зі стресостійкості, анонімний чат із психологом, впровадження датчиків і диверсифікація клієнтської бази, сприятимуть зниженню втомлюваності, зміцненню згуртованості та підвищенню інноваційності. Впровадження системи моніторингу забезпечить сталість безпеки. Це може зменшити плинність кадрів, підвищити мотивацію працівників і зміцнити репутацію компанії, особливо в умовах воєнного стану, сприяючи її довгостроковому розвитку.

Місце роботи та посада рецензента: ТОВ «МІЦУІ СЕРВІС» начальник дільниці
Науковий ступінь, учене звання (за наявності):

Підпис засвідчую: _____

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕКОВОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ	11
1.1 Сутність та значення безпекового середовища в організації	11
1.1 Основні компоненти та характеристики безпекового середовища	16
1.3 Методологічні підходи до оцінки рівня безпеки в організації	21
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ БЕЗПЕКОВОГО СЕРЕДОВИЩА В ОРГАНІЗАЦІЇ «МІЦУІ СЕРВІС»	30
2.1 Аналіз результатів соціально-економічної діяльності в організації	30
2.2 Дослідження основних небезпек в організації та методи їх усунення	36
2.3 Оцінка ефективності існуючих методів та засобів забезпечення безпеки	42
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЛЕКСНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕКОВОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ	47
3.1 Концептуальна модель формування безпекового середовища	47
3.2 Організаційно-технічні заходи щодо підвищення рівня безпеки	52
3.3 Програма навчання та підвищення обізнаності працівників з питань безпеки	55
3.4 Механізми моніторингу та оцінки ефективності безпекового середовища	59
ВИСНОВКИ	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	66

ВСТУП

Актуальність теми В умовах сучасних викликів глобальної та національної безпеки, особливо під час воєнного стану, питання формування ефективного безпекового середовища в організаціях набуває критичного значення. Це середовище охоплює як матеріальні, так і нематеріальні компоненти та є запорукою стабільної роботи підприємств. Особливу увагу слід приділити організаціям з невеликим штатом працівників, які часто стикаються з обмеженими ресурсами, недостатньою обізнаністю персоналу щодо безпеки та складнощами у формуванні відповідної корпоративної культури. Попри існування нормативно-правового регулювання та галузевих стандартів, їх практична реалізація залишається викликом для багатьох підприємств. Дослідження механізмів формування безпекового середовища є актуальним, оскільки сприяє зниженню виробничого травматизму, мінімізації психологічних ризиків та підвищенню продуктивності праці. Ці питання досліджували такі вчені, як Василик А.В., Головка А.А., Данилевич Н.С., Колот А.М., Лопушняк Г.С., Овсянников Д.П., Смалійчук Г.В., Надзельська А.А., Шандар А.М.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є поглиблення теоретико-методологічних основ формування безпекового середовища в організації та розробка практичних рекомендацій щодо впровадження комплексної системи безпеки в умовах сучасних викликів. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: розкрити сутність та значення безпекового середовища в організації; дослідити основні компоненти та характеристики безпекового середовища, що впливають на загальну безпеку організації; провести аналіз результатів соціально-економічної діяльності в організації та дослідити існуючі методи забезпечення безпеки, а також запропонувати організаційно-технічні заходи щодо підвищення рівня безпеки.

Об'єктом дослідження є процеси формування безпекового середовища в організації.

Предметом дослідження є методи формування безпекового середовища в організації, вирішення проблем для підвищення конкурентноспроможності підприємства.

Методи дослідження. У процесі дослідження було використано сукупність загальнонаукових і спеціальних методів, зокрема: системний підхід – для комплексного аналізу безпекового середовища організації; аналіз і синтез – для визначення основних складових безпеки працівників та їх взаємозв'язку; порівняльний метод – для зіставлення підходів до безпеки в різних організаціях; SWOT-аналіз – для визначення сильних і слабких сторін безпекової політики компанії та можливих загроз. Інформаційною базою дослідження слугували нормативно-правові акти України у сфері охорони праці та соціального захисту, наукові публікації вітчизняних і зарубіжних авторів з питань безпекового середовища в організаціях, матеріали періодичних видань, внутрішня інформація компанії «Міцуї Сервіс», а також результати експертної оцінки та неформального опитування працівників підприємства.

Наукова новизна, теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Наукове значення дослідження полягає у розширенні теоретичних уявлень про формування безпекового середовища в організації, зокрема, у систематизації підходів до забезпечення фізичної, соціальної та психологічної безпеки працівників. Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості застосування розроблених рекомендацій для вдосконалення механізмів управління безпековим середовищем в організаціях, особливо в компаніях малого та середнього бізнесу. Запропоновані заходи можуть бути використані для підвищення рівня соціального захисту працівників, запобігання професійному вигоранню та мінімізації ризиків виробничого травматизму.

Характер виконання кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна бакалаврська робота виконана за власною ініціативою автора КБР.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕКОВОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1 Сутність та значення безпекового середовища в організації

Генезис безпеки має глибоке історичне коріння. Ще в античні часи філософи Платон і Арістотель розглядали безпеку як фундаментальний аспект суспільного життя. Платон у трактаті «Держава» визначав безпеку як спосіб запобігання шкоди, підкреслюючи роль охоронців у забезпеченні стабільності [1]. З розвитком суспільних відносин поняття безпеки еволюціонувало. У Середньовіччі воно набуло більш складного змісту, включаючи не лише зовнішній захист, але й внутрішню соціальну динаміку. Філософи того часу розглядали безпеку крізь призму соціальних взаємодій та інституційних обмежень.

Новий час, особливо XVII-XVIII століття, позначився суттєвими змінами. Безпека почала розумітися не лише як державна функція, але й як базова потреба особистості. Філософи, зокрема Т. Гоббс та Б. Спіноза, розширили трактування безпеки, включивши до неї аспекти індивідуальної свободи та соціальної взаємодії [2]. У XX столітті відбулася принципова трансформація розуміння безпеки. Після світових воєн науковці почали розглядати її як комплексне системне явище. А. Маслоу визначив безпеку базовою людською потребою, а Б. Бузан увів поняття "безпека суспільства", яке включає захист культурної ідентичності, соціальної структури та інституційної стійкості. Сучасне бачення безпекового середовища організації передбачає взаємопов'язаність різних рівнів безпеки - від індивідуального до глобального. Безпека розглядається не лише як захист від фізичних загроз, але й як середовище, що забезпечує соціальну, психологічну та економічну стабільність.

Формування безпекового середовища у сучасних організаціях постає ключовим елементом ефективного управління та розвитку. Безпекове середовище можна визначити як комплексну систему умов, що забезпечують фізичне, психологічне та соціальне благополуччя працівників під час виконання їхніх

професійних обов'язків. Для керівництва організації турбота про добробут співробітників є фундаментальним обов'язком, що безпосередньо впливає на результативність та сталий розвиток установи. Василик А.В., Смалійчук Г.В. та Лужко Ю.О. дослідили, що з метою вивчення задоволеності працею було проведено соціологічне опитування серед працівників різних галузей віком від 18 до 50 років. Результати опитування показали, що майже всі респонденти вважають, що задоволеність працею має прямий вплив на результати діяльності організації. Таким чином, можна зробити висновок, що працівники загалом усвідомлюють причинно-наслідкові зв'язки між задоволеністю працею та успішністю організації [3]. Варто також звертати увагу на різні фактори, які можуть призводити до професійного вигорання працівників, оскільки це безпосередньо впливає на їхню соціальну безпеку. Василик, Смалійчук та Головка зазначають, через необхідність постійно взаємодіяти з людьми, розв'язувати складні завдання та працювати в умовах високого стресу, менеджери з персоналу часто стикаються з професійним вигоранням [4].

Недостатня увага до формування безпекового середовища призводить до зростання виробничого травматизму, погіршення здоров'я працівників, що у свою чергу спричиняє зниження ефективності роботи, збільшення кількості лікарняних та додаткових витрат на медичне обслуговування. Створення сприятливого та захищеного робочого простору є запорукою збереження здоров'я колективу та розвитку кадрового потенціалу організації. Варто зазначити, що відповідальність за забезпечення безпечних та здорових умов праці покладається насамперед на роботодавця. Це передбачає не лише дотримання нормативних вимог, але й впровадження комплексного підходу до формування безпекового середовища, що враховує як фізичні, так і соціально-психологічні аспекти.

Приділяючи першочергову увагу створенню безпечних умов праці, керівництво сприяє формуванню позитивної організаційної культури, підвищенню мотивації персоналу, рівня задоволеності роботою, а також, зниження виробничих травм, зменшує значні фінансові втрати, які виникають через необхідність виплати компенсацій [5]. Якщо розглядати наукову роботу, про управління розвитком,

автори Данилевич Н.С. та Надзельська А.А. наголошують на тому, що системні недоліки в організації охорони та гігієни праці на підприємствах призводять до підвищення рівня травматизму та професійних захворювань. Керівництво часто нехтує розробкою належних заходів для створення безпечних умов праці та профілактики професійних захворювань, через що працівники опиняються у вимушеному становищі, коли змушені виконувати свої обов'язки в небезпечному робочому середовищі. [6].

Загалом, безпекове середовище – це комплексна система заходів, умов та механізмів, спрямованих на забезпечення захищеності персоналу, майна та інформації організації від різноманітних загроз і ризиків.

Таблиця 1.1. – Визначення поняття безпекове середовище організації

№	Джерело	Визначення
1	Коленда Н.В. 2016 р.	Безпекове середовище підприємства може бути визначене як стан захищеності соціальних інтересів персоналу від зовнішніх та внутрішніх загроз щодо його професійного, соціального стану та рівня життєзабезпечення, за якого відбуваються збереження та розвиток трудового потенціалу, а також зростання показників ефективності діяльності підприємства [7].
2	Бутов С. Д., Пецюх І. С., Сосніцький Р. І., Соломчак Б. О., Клос В. М. 2023 р.	Безпека підприємницької діяльності означає створення сприятливого та безпечного середовища для працівників, клієнтів, партнерів та всіх зацікавлених сторін і включає в себе дотримання вимог до безпеки праці, дотримання етичних норм, розбудову позитивної корпоративної культури та забезпечення гармонійних відносин зі співтовариством [8].
3	Кривошеїн В. 2021 р.	Об'єктивний стан речей, породжений соціальною взаємодією, а також процесами, незалежними від суспільства [9].

Джерело: складено автором на основі [7,8,9]

На основі аналізу наведених визначень можна зробити висновок, що безпекове середовище підприємства є багатоаспектним поняттям, яке охоплює не лише фізичну безпеку, але й соціальні, економічні та організаційні аспекти діяльності. Науковці підкреслюють різні аспекти цього поняття: від захисту соціальних інтересів персоналу до створення комплексного сприятливого середовища для всіх стейкхолдерів. Узагальнюючи різні підходи, можна стверджувати, що безпекове

середовище підприємства – це комплексна система умов та заходів, спрямована на забезпечення захищеності всіх учасників підприємницької діяльності від різноманітних загроз, яка включає в себе як матеріальні (фізична безпека, умови праці), так і нематеріальні (корпоративна культура, етичні норми, соціальні гарантії) компоненти, що в сукупності створюють основу для сталого розвитку підприємства та реалізації його потенціалу.

Важливу роль у формуванні безпекового середовища організації відіграє державний рівень регулювання, який становить фундаментальну нормативно-правову основу забезпечення безпеки. Конституція України закріплює базові права громадян на безпечні умови праці, охорону життя та здоров'я, що створює правове підґрунтя для розвитку системи безпекового управління на підприємствах. Основним законодавчим актом у сфері безпеки праці є Закон України "Про охорону праці" [10], який визначає основні положення державної політики в галузі забезпечення безпеки працівників. Закон встановлює єдину систему правових, соціальних, економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності. Також, державне регулювання безпекового середовища здійснюється через діяльність спеціалізованих органів виконавчої влади. Зокрема, Державна служба України з питань праці [11] реалізує державну політику з питань наглядової діяльності, здійснює контроль за дотриманням законодавства про працю, проводить планові та позапланові перевірки підприємств щодо забезпечення безпечних умов праці. Механізм державного контролю передбачає встановлення чітких нормативів та стандартів безпеки. Кодекс цивільного захисту України регламентує основні вимоги до попередження надзвичайних ситуацій, визначає порядок дій у разі виникнення потенційних загроз. Це забезпечує комплексний підхід до створення безпечного середовища на різних рівнях – від окремого підприємства до державної системи безпеки в цілому. Важливим аспектом державного регулювання є встановлення відповідальності за порушення безпекових норм. Законодавство передбачає адміністративну, кримінальну та цивільну відповідальність керівників та суб'єктів господарювання за недотримання

вимог безпеки, що створює додатковий механізм стимулювання підприємств до формування ефективного безпекового середовища.

Таким чином, державний рівень безпекового управління виступає системоутворюючим фактором, що забезпечує уніфіковані стандарти безпеки, створює правове поле для функціонування безпекового середовища та гарантує основоположні права працівників на безпечні умови праці. Важливо відзначити, що державний рівень безпекового управління створює загальну нормативно-правову базу, проте специфіка різних галузей економіки вимагає більш детального та спеціалізованого підходу до формування безпекового середовища.

Таблиця 1.2. – Галузевий рівень безпекового управління

Нормативні документи	Регулюючі органи	Специфічні вимоги безпеки
-Галузеві стандарти	-Профільні міністерства	-Спеціальні засоби захисту
-Технічні регламенти	-Професійні асоціації	-Професійні стандарти навчання
-Методологічні рекомендації	-Галузеві об'єднання	-Галузеві протоколи реагування

Джерело: складено автором на основі [12]

Галузевий рівень безпекового управління формує специфічні вимоги та стандарти, які доповнюють загальнодержавні норми та враховують особливості конкретних секторів економіки. За дослідженнями Ілляшенко О.В. [12], саме галузева специфіка дозволяє створити ефективні механізми захисту, які відповідають реальним потребам та викликам конкретної сфери діяльності. Взаємодія між профільними міністерствами та професійними асоціаціями забезпечує постійне вдосконалення галузевих стандартів безпеки та їх адаптацію до сучасних умов господарювання.

Отже, безпекове середовище організації є комплексною системою, що охоплює як матеріальні, так і нематеріальні компоненти. Його формування регулюється на державному рівні через відповідне законодавство та контролюючі органи, а також на галузевому рівні через специфічні стандарти та норми. Соціальна згуртованість, як зазначають Кирилук В., Колядич О. та Шевчук О. також є ключовим фактором соціальної безпеки, адже сприяє формуванню довіри та співпраці в колективі, що позитивно впливає на загальний рівень безпекового середовища [13]. Ефективне безпекове середовище є запорукою сталого розвитку

організації, забезпечуючи захист персоналу, майна та інформації від потенційних загроз і ризиків, що в свою чергу сприяє підвищенню продуктивності праці та зниженню виробничого травматизму.

1.2. Основні компоненти та характеристики безпекового середовища

Безпекове середовище є невід'ємним елементом успішної діяльності будь-якої організації. Воно забезпечує стабільність, ефективність праці та захист співробітників від різноманітних загроз. Формування безпечного середовища не є одноразовим заходом, а вимагає системного та комплексного підходу, що враховує як внутрішні, так і зовнішні фактори. У сучасних умовах значення безпекового середовища організації змушені адаптувати режими роботи, що впливає на фізичну та психологічну безпеку працівників, вимагаючи гнучких підходів до управління, через такі виклики як [14]:

- Пандемія COVID-19, що змінила підходи до безпеки на робочому місці, зумовила необхідність посилення санітарно-гігієнічних норм та дистанційної роботи.
- Загрози кібербезпеки, пов'язані з витоками даних, хакерськими атаками та кібершахрайством, що потребує впровадження нових заходів захисту корпоративної інформації.
- Військові конфлікти та геополітична нестабільність, які впливають на організацію праці, ланцюги постачання та безпеку співробітників.
- Соціальні та економічні фактори, включаючи психологічний стан персоналу, трудові конфлікти, ризики емоційного вигорання, що вимагає посиленого контролю за психологічною безпекою.

Розуміння основних компонентів та характеристик безпекового середовища дозволяє керівництву організації приймати зважені рішення щодо його вдосконалення. До ключових аспектів, які необхідно враховувати під час розбудови безпечного робочого простору, належать:

- Фізична безпека – наявність відповідних умов праці, що запобігають травматизму та аварійним ситуаціям. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки компанії зобов'язані дотримуватися стандартів Управління з охорони праці (OSHA)[15], які встановлюють вимоги до безпечних умов праці. Це включає регулярні інспекції робочих місць, навчання персоналу та впровадження протоколів безпеки для запобігання нещасним випадкам.
- Психологічна безпека – забезпечення комфортного мікроклімату, запобігання конфліктам і стресовим факторам.
- Інформаційна безпека – захист даних працівників та конфіденційної інформації компанії. У Європейському Союзі впроваджено Загальний регламент захисту даних (GDPR), який встановлює суворі правила щодо обробки та зберігання персональних даних. Організації зобов'язані забезпечувати конфіденційність інформації, впроваджувати заходи для захисту від кіберзагроз та негайно повідомляти про порушення безпеки даних.
- Використання міжнародного досвіду у формуванні безпечного середовища дозволяє організаціям адаптувати найкращі практики та підходи, забезпечуючи захист своїх працівників та підвищуючи ефективність діяльності.
- Соціально-економічна безпека – створення гідних умов праці, забезпечення конкурентоспроможної заробітної плати та соціальних гарантій.
- Організаційно-правова безпека – дотримання трудового законодавства, норм охорони праці та корпоративних політик [16].

На рис. 1.1 показані 5 ключових компонентів, кожен з яких відіграє важливу роль у забезпеченні комплексної безпеки працівників. Індивідуальна обізнаність працівника про умови праці є фундаментальним елементом, який передбачає глибоке розуміння специфіки робочого місця та можливих ризиків. Це дозволяє працівникам приймати усвідомлені рішення щодо власної безпеки та безпеки колег.



Рисунок 1.1 – Компоненти безпечного середовища організації

Джерело: складено автором на основі [17]

-Знання та компетентність з питань безпеки формуються через систему навчання, регулярних інструктажів та практичних тренінгів. Важливо, що ці знання повинні постійно оновлюватися та вдосконалюватися відповідно до змін у робочому середовищі та нових викликів.

-Мотивація відіграє ключову роль у формуванні безпечного середовища, оскільки вона спонукає працівників до відповідальної поведінки та дотримання встановлених норм безпеки. Ефективна система мотивації поєднує як матеріальні, так і нематеріальні стимули.

-Нагляд і контроль за безпечним середовищем працюючих забезпечує постійний моніторинг ситуації та дозволяє вчасно виявляти та усувати потенційні загрози. Це включає регулярні перевірки, аудити безпеки та аналіз інцидентів для запобігання їх повторенню в майбутньому.

-Обмеження на робочому місці встановлюються для запобігання небезпечним ситуаціям та включають як фізичні бар'єри, так і організаційні правила. Вони є необхідними для структурування робочого процесу та мінімізації ризиків.

Всі ці компоненти взаємопов'язані та працюють як єдина система, забезпечуючи комплексний підхід до безпеки працівників. Ефективність безпечного середовища залежить від злагодженої роботи всіх елементів та

постійного вдосконалення кожного з них. У процесі створення безпекового середовища для працівників на підприємстві природним чином формується особливий клімат безпеки, який є невід'ємною частиною загальної організаційної атмосфери та визначається конкретними умовами на кожному робочому місці. Цей клімат безпеки інтегрується в загальну корпоративну культуру та впливає на щоденну діяльність всіх співробітників. Розглянемо детальніше два основні фактори, що визначають клімат безпеки:

Прихильність провідних факторів до безпеки – це означає, що керівництво компанії та менеджмент всіх рівнів демонструють свою відданість принципам безпеки через:

- особистий приклад дотримання правил безпеки;
- виділення необхідних ресурсів на програми безпеки;
- регулярний моніторинг та оцінку безпекової ситуації;
- швидке реагування на проблеми безпеки;
- включення питань безпеки до стратегічних пріоритетів організації.

Участь працівників у процесі та процедурах безпеки передбачає:

- активне залучення персоналу до розробки правил безпеки;
- можливість надавати пропозиції щодо покращення безпекового середовища;
- відповідальність кожного працівника за дотримання норм безпеки;
- участь у навчаннях та тренінгах з безпеки;
- право працівників зупинити роботу у разі виникнення небезпечної ситуації.

Концепція клімату безпеки відображає усталені організаційні поведінкові норми та демонструє загальноприйняті робочі методики. Система безпеки організації охоплює дві категорії учасників. До першої належать внутрішні суб'єкти, які підпорядковуються керівництву компанії. У межах цієї категорії виокремлюють спеціалізовані одиниці (безпекові комітети, служби охорони, пожежні підрозділи, рятувальні команди тощо), основне завдання яких – професійне забезпечення безпеки підприємства відповідно до їхніх повноважень. Окрему частину цієї категорії становлять напівспеціалізовані підрозділи, які частково виконують безпекові функції (медичні пункти, юридичні відділи тощо).

Третю складову першої категорії формують інші працівники та структурні підрозділи, на які згідно з посадовими інструкціями та регламентами покладено обов'язок реалізовувати безпекові заходи. Важливо зазначити, що результативне забезпечення безпеки діяльності можливе лише за умови раціонального розподілу цілей, завдань, функцій, прав та відповідальності між усіма суб'єктами, уникаючи дублювання повноважень.

На Рисунку 1.3 представлено учасників другої категорії, яка включає зовнішні інституції та організаційні структури, що функціонують автономно без підпорядкування керівництву підприємства, проте їхня діяльність суттєво (як позитивно, так і негативно) впливає на безпековий стан компанії. Нижні рівні цієї структури (зокрема, недержавні навчальні заклади з підготовки фахівців приватної охорони) забезпечують науково-методологічне обґрунтування системи безпеки організації та здійснюють професійну підготовку відповідних спеціалістів у галузі корпоративної безпеки.

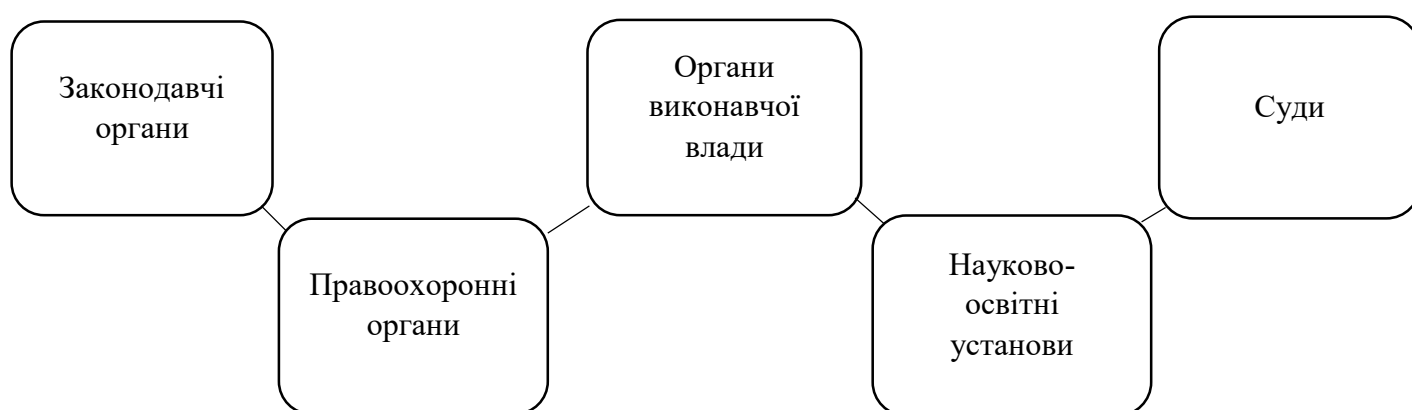


Рисунок 1.2 – Друга група суб'єктів

Джерело: складено автором на основі [18]

Підсумуємо, формування безпекового середовища є комплексним процесом, що вимагає врахування фізичних, психологічних, інформаційних та організаційно-правових аспектів. Ефективне управління безпекою передбачає не лише дотримання нормативно-правових вимог, але й створення культури безпеки на підприємстві. Ключову роль у цьому відіграють як керівництво, що визначає

пріоритети безпеки, так і самі працівники, які повинні бути мотивованими до дотримання встановлених стандартів. Використання міжнародного досвіду у сфері безпеки дозволяє адаптувати найкращі практики, що сприяє підвищенню ефективності роботи та зниженню рівня ризиків. Таким чином, створення безпечного середовища є безперервним процесом, який вимагає системного підходу та постійного вдосконалення.

1.2 Методологічні підходи до оцінки рівня безпеки в організації

У сучасному світі забезпечення безпеки організації є критично важливим завданням, яке вимагає системного та методологічного підходу. Ефективна оцінка рівня безпеки дозволяє виявити потенційні загрози, оцінити ризики та розробити стратегії їх мінімізації. Безпека та гігієна праці є життєво важливими складовими гідної праці. Статистика виробничого травматизму має важливе значення для оцінки того, наскільки працівники захищені від небезпек і ризиків, пов'язаних з роботою. У цьому відношенні показники виробничого травматизму доповнюють показники інспекції праці. Враховуючи корисність статистики виробничого травматизму для передачі інформації про умови працівників, цей показник було включено як один із показників для вимірювання прогресу в досягненні Цілей сталого розвитку (ЦСР) у рамках Цілі 8 (Сприяти стійкому, інклюзивному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх).

За даними Державної служби України з питань праці, динаміка кількості постраждалих на роботі протягом 2024 року характеризується стійким зростанням. Відсоток збільшення кількості постраждалих відносно попереднього місяця коливається в межах 20% до 90%. Найбільший приріст спостерігався у лютому, коли кількість постраждалих зросла майже на 90% порівняно з січнем. Навіть у місяці з меншими темпами зростання, кількість постраждалих продовжувала збільшуватися, що свідчить про системий характер проблеми. Це підкреслює

критичну важливість застосування ефективних методологічних підходів до оцінки рівня безпеки в організаціях. Для наочного відображення динаміки зростання кількості постраждалих на роботі, було створено таблицю 1.3:

Таблиця 1.3 – Стан виробничого травматизму в Україні за 2024 рік

Місяць	01.24	02.24	03.24	05.24	06.24	07.24	08.24	08.24	09.24	10.24	11.24	12.24
Кіл-ть	258	489	746	1021	1364	1605	2027	2325	2631	2957	3260	3509

Джерело: складено автором на основі [19]

Статистичні дані щодо виробничого травматизму можуть надходити з різних джерел, включаючи різні типи адміністративних записів (страхові записи, записи інспекції праці, записи, які зберігаються міністерством праці чи відповідним закладом соціального забезпечення), обстеження підприємств та обстеження домашніх господарств. Рекомендованими джерелами даних для статистики виробничого травматизму є національні системи сповіщення про виробничий травматизм (такі як записи інспекції праці та річні звіти, записи про страхування та компенсації та реєстри смертей), доповнені обстеженнями домогосподарств (особливо для того, щоб охопити підприємства неформального сектору та самозайнятих осіб) та/або обстеженнями установ. Варто зазначити, що про смертельні та несмертельні травми на виробництві, як правило, повідомляють різні установи та виплачують компенсацію, тому при використанні статистики з адміністративних записів статистичні дані про смертельні та несмертельні травми на виробництві, швидше за все, будуть отримані з різних записів. Це означає, що джерела можуть мати різне охоплення, і, таким чином, смертельні та несмертельні травми на виробництві, навіть якщо вони дуже доповнюють один одного, можуть не бути строго порівнюваними [20].

Різні організації впроваджують власні методології для оцінки та підвищення рівня безпеки. Використання міжнародного досвіду є важливим для формування ефективних методик оцінки безпеки. Організації, такі як Міжнародна федерація соціальних працівників (IFSW)[21] та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи (IASSW), розробили "Глобальну декларацію етичних принципів соціальної роботи", яка підкреслює важливість етичних стандартів та безпеки в соціальній

роботі. Таким чином, інтеграція міжнародних стандартів та практик у процесі оцінки безпеки дозволяє організаціям соціальної сфери підвищити ефективність своєї діяльності та забезпечити високий рівень довіри з боку суспільства.

Сучасні дослідження у сфері безпеки організацій вказують на необхідність застосування комплексного підходу до оцінки рівня безпеки, який би враховував як кількісні показники, так і якісні характеристики безпекового середовища. Відповідно до міжнародного стандарту ISO 31010:2019[22], оцінка рівня безпеки повинна бути систематичною, структурованою та своєчасною, що дозволяє організаціям ефективно ідентифікувати, аналізувати та оцінювати ризики. Сучасна методологія оцінки рівня безпеки базується на трьох основних підходах:

1. Кількісні методи оцінки:

- статистичний аналіз показників травматизму та професійних захворювань - цей метод ґрунтується на зборі та аналізі даних щодо нещасних випадків, аварій та професійних захворювань серед працівників. Він дозволяє оцінити динаміку змін у рівні безпеки, порівнювати показники між різними підприємствами та виявляти критичні зони, де ризики найвищі. До основних показників, що аналізуються, належать коефіцієнт частоти травматизму (кількість випадків на 1000 працівників), коефіцієнт важкості (середня кількість днів непрацездатності на один випадок) та коефіцієнт втрат робочого часу. Використовуючи цей метод, можна оцінити ефективність заходів з охорони праці, а також визначити, які категорії працівників найбільше схильні до ризику;
- економетричні моделі оцінки ризиків - ці моделі дозволяють оцінити рівень ризику на основі математичних розрахунків, що враховують вплив різних чинників на безпеку працівників. У цих моделях використовуються статистичні дані, ймовірнісні розрахунки та кореляційний аналіз, що допомагають прогнозувати можливі негативні наслідки змін у робочому процесі. Наприклад, можна розрахувати, як зменшення інвестицій у засоби індивідуального захисту вплине на рівень травматизму або як підвищення кваліфікації працівників сприятиме зменшенню нещасних випадків. Завдяки

такому підходу керівництво підприємства може приймати більш обґрунтовані рішення щодо заходів безпеки.;

- математичне моделювання небезпечних ситуацій - метод застосовується для прогнозування аварійних ситуацій, визначення їх ймовірності та оцінки потенційних наслідків. За допомогою математичних формул, диференціальних рівнянь, алгоритмів штучного інтелекту та методів теорії ймовірностей моделюються різні сценарії розвитку подій у разі виникнення небезпеки. Наприклад, можна змодельовати, як пожежа поширюватиметься виробничими приміщеннями або як зміна швидкості роботи конвеєра вплине на рівень травматизму. Це дозволяє заздалегідь оцінити ризики та розробити ефективні превентивні заходи, щоб мінімізувати негативний вплив надзвичайних ситуацій;
- розрахунок коефіцієнтів безпеки - це числові показники, що відображають рівень захищеності працівників від виробничих ризиків. Вони розраховуються на основі статистичних даних та спеціальних формул і дозволяють об'єктивно оцінити стан безпеки на підприємстві. Наприклад, коефіцієнт травматизму визначає частоту нещасних випадків на певну кількість працівників, коефіцієнт виробничої безпеки враховує відповідність умов праці до нормативів, а коефіцієнт ризику дозволяє оцінити ймовірність настання небезпечної події.

Для конкретизації оцінки рівня безпеки використовуються такі формули для розрахунку ключових показників:

- Коефіцієнт частоти травматизму (Кчт) розраховується як відношення кількості нещасних випадків до кількості працівників за певний період, помножене на 1000 для стандартизації:

$$K_{\text{чт}} = \frac{N_{\text{т}}}{N_{\text{п}}} \times 1000$$

Де $N_{\text{т}}$ - кількість нещасних випадків за період, $N_{\text{п}}$ - середньооблікова кількість працівників.

- Коефіцієнт втрат робочого часу (Квч) відображає частку втраченого робочого часу через травми відносно загального фонду робочого часу:

$$K_{BT} = \frac{D_H}{N_T}$$

Де D_H – загальна кількість днів непрацездатності через травми, N_T - кількість нещасних випадків.

- Коефіцієнт втрат робочого часу (Квч) відображає частку втраченого робочого часу через травми відносно загального фонду робочого часу:

$$K_{BЧ} = \frac{D_H}{T_3} \times 100$$

Де D_H – загальна кількість днів непрацездатності, T_3 - загальний фонд робочого часу (у днях) за період.

Ці формули дозволяють кількісно оцінити рівень безпеки, виявити проблемні зони та порівняти показники між періодами чи організаціями.

За даними досліджень Національного інституту охорони праці США (NIOSH) систематичне застосування кількісних методів оцінки безпеки у поєднанні з превентивними заходами дозволяє суттєво знизити рівень виробничого травматизму [23]. Зокрема, у галузях важкої промисловості цей показник може сягати 35% при правильному впровадженні методології.

2. Якісні методи оцінки:

- експертні оцінки стану безпеки - метод передбачає залучення фахівців у сфері охорони праці, які на основі власного досвіду та знань аналізують рівень безпеки на підприємстві. Експерти можуть бути як внутрішні (працівники служби охорони праці), так і зовнішні (незалежні аудитори, представники контролюючих органів). Оцінка проводиться шляхом візуального огляду робочих місць, вивчення дотримання правил безпеки, аналізу причин минулих інцидентів. Основною перевагою методу є можливість швидко виявити критичні ризики, які не завжди можна оцінити за допомогою статистики чи математичних моделей;

- аудити системи управління безпекою - це систематичний процес перевірки відповідності внутрішніх норм безпеки підприємства чинним законодавчим вимогам, міжнародним стандартам (наприклад, ISO 45001) або внутрішнім корпоративним стандартам. Аудити можуть бути внутрішніми (проводяться силами компанії) або зовнішніми (незалежними організаціями). В ході перевірки аналізується ефективність заходів безпеки, відповідність обладнання та умов праці нормативним вимогам, а також рівень підготовки персоналу;
- анкетування працівників - метод збору інформації безпосередньо від працівників щодо їхнього сприйняття рівня безпеки на робочому місці. Працівників просять оцінити умови праці, рівень стресу, ефективність засобів захисту, частоту виникнення небезпечних ситуацій тощо;
- аналіз документації з безпеки – він передбачає вивчення внутрішніх регламентів, інструкцій, звітів про нещасні випадки, протоколів проведених інструктажів, планів евакуації та інших документів, що стосуються безпеки на підприємстві. Аналіз допомагає оцінити, наскільки система безпеки є формальною чи реально дієвою.;
- оцінка корпоративної культури безпеки - визначає загальний рівень відповідальності працівників та керівництва за дотримання норм охорони праці. Цей метод передбачає аналіз того, наскільки активно працівники дотримуються правил безпеки, як вони реагують на потенційні загрози, чи заохочує керівництво ініціативи з підвищення безпеки.

За даними останнього дослідження Європейського агентства з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA ESENER, 2024), підприємства, які впроваджують комплексний підхід до оцінки безпеки, демонструють значно кращі показники безпеки праці. Дослідження показує, що інтеграція якісних методів оцінки з кількісними дозволяє досягти суттєвого покращення ефективності системи управління безпекою [24].

3. Комбіновані методи:

- інтегральні показники безпеки - цей метод передбачає об'єднання кількох окремих показників безпеки (рівень травматизму, витрати на охорону праці,

частота аварій) в один комплексний індекс. Інтегральний показник дає змогу оцінити загальний рівень безпеки на підприємстві, визначити проблемні зони та порівняти стан безпеки в різних організаціях або в динаміці;

- багатофакторний аналіз ризиків - дозволяє оцінити рівень безпеки, враховуючи одночасно кілька взаємопов'язаних факторів – технічні, організаційні, економічні та людські. Використовуються статистичні моделі та кореляційний аналіз для виявлення найкритичніших ризиків. Наприклад, можна визначити, як рівень завантаженості працівників впливає на ймовірність нещасних випадків;
- збалансована система показників безпеки – він базується на концепції Balanced Scorecard (BSC), яка дозволяє оцінювати безпеку з різних точок зору: фінансової (витрати на охорону праці), операційної (кількість нещасних випадків), навчальної (рівень підготовки персоналу) та соціальної (задоволеність працівників умовами праці). Такий підхід допомагає не лише оцінити поточний рівень безпеки, а й розробити стратегію її покращення;
- методи нечіткої логіки в оцінці ризиків - використовуються для оцінки безпеки в умовах невизначеності, коли точні дані отримати складно. Вони дозволяють аналізувати ризики на основі експертних оцінок, суб'єктивних факторів та ймовірнісних сценаріїв. Наприклад, якщо немає точної статистики щодо ймовірності аварії, можна використати нечітку логіку для визначення ступеня ризику (низький, середній, високий) на основі різних факторів, таких як технічний стан обладнання чи рівень стресу працівників.

Також зазначається, що використання як кількісних, так і якісних методів аналізу дозволяє отримати більш об'єктивну та повну картину стану безпеки підприємства, в умовах економіки платформ оцінка безпеки потребує нових методів, зокрема тих, що враховують інформаційні ризики, пов'язані з цифровими платформами, що є актуальним для сучасних організацій. [25,26].

Аналіз сучасних методологій оцінки рівня безпеки показує, що жоден із підходів не є універсальним – ефективна система безпеки ґрунтується на поєднанні кількісних, якісних та комбінованих методів. Важливим аспектом є не лише

фіксація ризиків та статистичних даних, а й здатність організації прогнозувати небезпечні ситуації та вчасно впроваджувати превентивні заходи. Зростаючий рівень виробничого травматизму свідчить про необхідність посиленої уваги до оцінки безпеки та впровадження сучасних методів управління ризиками. Використання міжнародних стандартів та адаптація передового досвіду дозволяють підвищити ефективність заходів безпеки, знизити кількість інцидентів і створити безпечне робоче середовище.

Отже, підводячи підсумки, можна зробити висновки, що безпекове середовище пройшло тривалу еволюцію від простого розуміння фізичного захисту до комплексної системи, що охоплює соціальні, психологічні та економічні аспекти. Сучасне трактування безпекового середовища включає не лише захист від фізичних загроз, але й створення сприятливих умов для професійного розвитку та реалізації потенціалу працівників. Формування ефективного безпекового середовища відбувається на трьох взаємопов'язаних рівнях: державному, галузевому та організаційному. При цьому ключовими компонентами виступають фізична, психологічна, інформаційна, соціально-економічна та організаційно-правова безпека, які в сукупності створюють цілісну систему захисту. Особливу роль у функціонуванні безпекового середовища відіграють його суб'єкти, які поділяються на внутрішні та зовнішні. Їх ефективна взаємодія та чіткий розподіл повноважень є запорукою створення надійної системи безпеки. Сучасні підходи до оцінки рівня безпеки базуються на комплексному застосуванні кількісних та якісних методів, статистика виробничого травматизму, яка демонструє тенденцію до зростання в Україні, підкреслює необхідність постійного вдосконалення методологічних підходів до оцінки та забезпечення безпеки. Важливим аспектом є формування клімату безпеки в організації, який визначається прихильністю керівництва до питань безпеки та активною участю працівників у процесах її забезпечення. Саме через створення відповідного клімату безпеки досягається інтеграція безпекових практик у щоденну діяльність організації та формується культура безпечної поведінки. Таким чином, сучасне безпекове середовище являє собою складну багаторівневу систему, ефективність якої залежить від злагодженої

взаємодії всіх компонентів та суб'єктів, а також від систематичного застосування комплексних методів оцінки та вдосконалення рівня безпеки. В умовах зростаючих викликів та загроз особливого значення набуває впровадження превентивних заходів та постійний моніторинг ефективності безпекових заходів.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ БЕЗПЕКОВОГО СЕРЕДОВИЩА В ОРГАНІЗАЦІЇ «МІЦУІ СЕРВІС»

2.1. Аналіз результатів соціально-економічної діяльності в організації

Компанія "Міцуї Сервіс" є важливим гравцем на ринку технічного обслуговування та ремонту ліфтового обладнання в Києві та прилеглих населених пунктах таких як Гостомель, Буча, Ірпінь, Хотов, Гатне . Її історія починається з 16 серпня 2022 року, коли в результаті реорганізації компанії "Міцуї Україна" було виділено окремий підрозділ, що спеціалізується на сервісному обслуговуванні. Це рішення було стратегічно обґрунтованим, оскільки дозволило зосередити зусилля на забезпеченні безперебійної та безпечної роботи ліфтових систем, що є критично важливим для житлових, комерційних та державних об'єктів. "Міцуї Сервіс" успадкувала багаторічний досвід та технічну експертизу від "Міцуї Україна", яка, в свою чергу, була ексклюзивним представником "Шанхай Міцубісі Елеватор Ко., Лтд." – одного з провідних світових виробників ліфтового обладнання. "Шанхай Міцубісі Елеватор", заснована в 1987 році, яка стала результатом співпраці китайської "Shanghai Electric Corporation" та японської "Mitsubishi Electric Corporation" [27].

Компанія демонструє стабільне фінансове зростання, що підтверджується офіційними податковими деклараціями. У 2023 році дохід, що підлягає оподаткуванню, склав 5 880 497,79 грн, а у 2024 році зріс до 6 697 170,43 грн. Це свідчить про позитивну динаміку розвитку, що забезпечується ефективним управлінням, розширенням клієнтської бази та успішною участю у державних закупівлях. Наприклад, у 2024 кількість замовників склала 50, тоді як у 2025 вже зросла до 61, це говорить нам про позитивну динаміку на ринку. Станом на 2025 рік штат компанії «Міцуї Сервіс» налічує 23 працівники, більшість із яких – технічні фахівці, що займаються обслуговуванням ліфтового обладнання. Ключовими економічними показниками діяльності підприємства є стабільне зростання доходу (на 13,9% з 2023 по 2024 рік) та розширення клієнтської бази (на 22% з 2024 по 2025 рік). Ці показники свідчать про ефективне управління

ресурсами та конкурентоспроможність компанії на ринку сервісного обслуговування ліфтів. Окрему увагу варто приділити співпраці компанії з державними установами. Вона є надійним підрядником для таких структур, як Міністерство соціальної політики України та освітні заклади, зокрема Бучанський ліцей №3. Це підтверджується успішною участю в тендерах, що гарантує стабільність та довіру з боку державного сектору. Нижче представлена таблиця основних тендерів, у яких компанія брала участь:

Таблиця 2.1 – Участь у державних тендерах

Код тендеру	Замовник	Дата	Сума, грн
UA-2025-02-11-015346-a	Міністерство соціальної політики України	28.02.25	463640
UA-2025-02-13-011904-a	Бучанський ліцей № 3 Бучанської міської ради Київської області	13.02.25	24000
UA-2024-01-23-012756-a	Міністерство соціальної політики України	21.02.24	436000
UA-2024-02-05-015306-a	Бучанський ліцей № 3 Бучанської міської ради Київської області	05.02.24	24000
UA-2023-11-01-006770-a	Бучанський ліцей № 3 Бучанської міської ради Київської області	01.11.23	6000

Джерело: складено автором на основі [30]

На ринку сервісного обслуговування ліфтів в Україні спостерігається поступове зростання попиту, що зумовлено як старінням ліфтового обладнання, так і посиленням вимог до його безпечної експлуатації. Разом із тим, військові дії та економічна нестабільність вносять корективи у динаміку ринку. Деякі забудовники та керуючі компанії змушені оптимізувати витрати, що іноді призводить до відтермінування технічного обслуговування або скорочення бюджетів на сервіс. Конкуренція залишається високою, на сьогоднішній день, на українському ринку сервісного обслуговування ліфтів діє кілька основних компаній, серед яких «УкрЛіфтСервіс» та «Майстерліфт» є найбільшими конкурентами [28,29]. Тому

ключовими факторами успіху є оперативність реагування на звернення клієнтів, використання якісних запчастин та адаптація до сучасних технологічних стандартів. У цьому аспекті «Міцуї Сервіс» має потенціал для зміцнення своїх позицій завдяки доступу до оригінальних комплектуючих та високому рівню технічної експертизи.

Таблиця 2.2 – Порівняння компаній-конкурентів

Компанія	Географія обслуговування	Спеціалізація	Практики безпеки та інновації	Переваги/недоліки
МЦУІ Сервіс	М.Київ та область	Сервісне обслуговування ліфтів	Впроваджує базові стандарти безпеки, однак відсутні програми підтримки ментального здоров'я персоналу.	+Стабільна присутність на ринку. -Відсутність інноваційних підходів до безпеки персоналу.
УкрЛіфтСервіс	м. Київ та Україна	Виробництво, монтаж, обслуговування ліфтів	Має власний завод з виготовлення ліфтів, впроваджує систему охорони праці, сертифіковану за ISO 9001-2010, застосовує сучасні технології та обладнання.	+Повний цикл виробництва та обслуговування; Високий рівень безпеки та якості. -Можлива залежність від внутрішнього виробництва, що може обмежувати гнучкість.
Майстерліфт	м. Київ	Технічне обслуговування, ремонт, модернізація ліфтів	Пропонує різні програми обслуговування (цілодобове, регулярне, денне), має власний сервісний центр та склад запчастин, впроваджує індивідуальний підхід до клієнтів.	+Гнучкі програми обслуговування; Високий рівень клієнтоорієнтованості. - Основний фокус на технічному обслуговуванні, менше уваги до соціальних аспектів безпеки персоналу.

Джерело: складено автором на основі [27,28,29]

Безпекове середовище організації охоплює три ключові складові: фізичну, соціальну та психологічну безпеку. Однак у випадку компанії, основний акцент зроблено саме на фізичній безпеці, що пов'язано зі специфікою її діяльності. Водночас соціальні та психологічні аспекти безпеки мають свої особливості, які також варто враховувати. Оскільки діяльність підприємства пов'язана з технічним обслуговуванням ліфтового обладнання, пріоритетним напрямком є дотримання стандартів охорони праці та запобігання виробничим травмам. Працівники регулярно проходять медичний огляд за рахунок компанії, що є одним із небагатьох соціальних заходів, спрямованих на забезпечення здоров'я персоналу, варто відзначити, що з початком війни деяких працівників компанії було мобілізовано до лав ЗСУ, незважаючи на це, "Міцуї Сервіс" продовжує виплачувати їм заробітну плату, що свідчить про високий рівень соціальної відповідальності керівництва. Важливим елементом політики безпеки є підвищення кваліфікації співробітників, що здійснюється за рахунок підприємства. Це дозволяє зменшити ризики професійних помилок та покращує рівень підготовки персоналу до роботи в складних умовах. Крім того, компанія наголошує на тому, що при наявності посвідчення, вони надають корпоративний автомобіль, паливо та лагодження якого оплачує організація, якщо можливості водіння немає, вони надають транспортну карту, яку поповнюють кожного місяця. Це критично важливо, оскільки більшість співробітників працюють у роз'їзному режимі.

Попри наявність базових заходів безпеки, у діяльності компанії «Міцуї Сервіс» виявляється низка ризиків, які можуть негативно впливати на її конкурентоспроможність:

Відсутність підтримки ментального здоров'я працівників:

- Ризик емоційного вигорання, підвищення плинності кадрів, зниження продуктивності.

Недостатня диверсифікація форм мотивації персоналу:

- Нематеріальні стимули практично не застосовуються, що може знижувати залученість працівників.

Висока залежність від державних замовлень:

- У разі змін у держзакупівлях компанія ризикує втратити стабільне джерело доходу.

Обмеженість штатного ресурсу (всього 23 особи):

- Високі навантаження на обмежену кількість працівників — ризик помилок, падіння якості.

Обмежене впровадження інновацій у сфері безпеки:

- Порівняно з конкурентами, компанія відстає у застосуванні новітніх стандартів охорони праці.

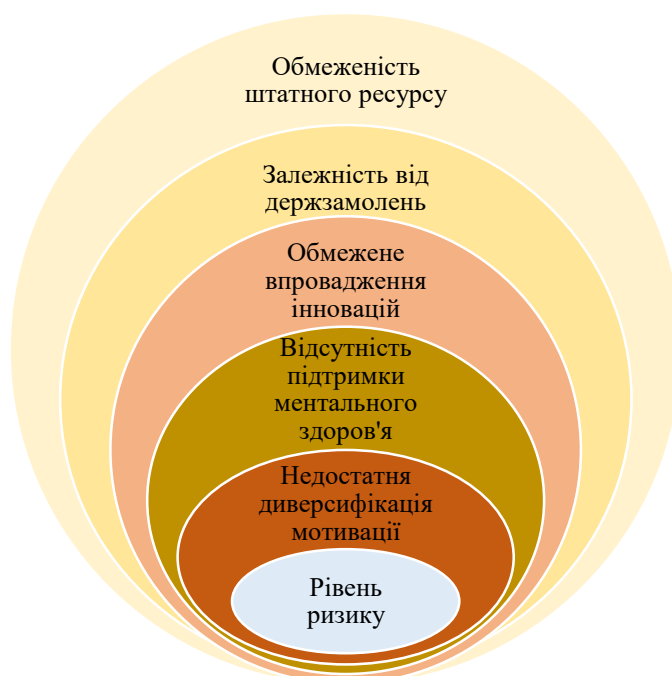


Рисунок 2.1 – Діграма ризиків для конкурентноспроможності Міцуї Сервіс

Джерело: складено автором на основі [27]

Важливим аспектом діяльності підприємства "Міцуї Сервіс" є кадрова політика та організація праці персоналу. Станом на початок 2025 року штат компанії налічує 23 працівників, що є оптимальним для забезпечення належного обслуговування наявної клієнтської бази. Характерною особливістю персоналу є гендерний склад – переважну більшість становлять чоловіки (22 особи), що пояснюється специфікою галузі, яка вимагає фізичної витривалості та роботи в

технічно складних умовах. Щодо психологічного клімату в організації, то тут можна відзначити певні прогалини. В ній немає спеціальних заходів з підтримки ментального здоров'я працівників, таких як тренінги зі стресостійкості чи корпоративні психологічні консультації. Основна система мотивації базується на фінансових стимулах: працівники можуть отримувати аванси та премії, проте система нематеріального заохочення практично відсутня. Відсутність організованої підтримки ментального здоров'я може спричинити низку негативних наслідків для персоналу. Серед потенційних ризиків – професійне вигорання, зниження продуктивності, підвищена плинність кадрів, особливо в умовах високого навантаження та стресових ситуацій. Запровадження хоча б базових заходів, таких як періодичні тренінги зі стресостійкості або програми ментальної підтримки, могло б значно покращити загальну атмосферу в колективі. Для аналізу задоволеності умовами праці серед персоналу компанії було створено опитування. Воно включало 4 ключові запитання і дозволило виявити основні проблемні зони в системі управління персоналом (див. Рисунок 2.2)

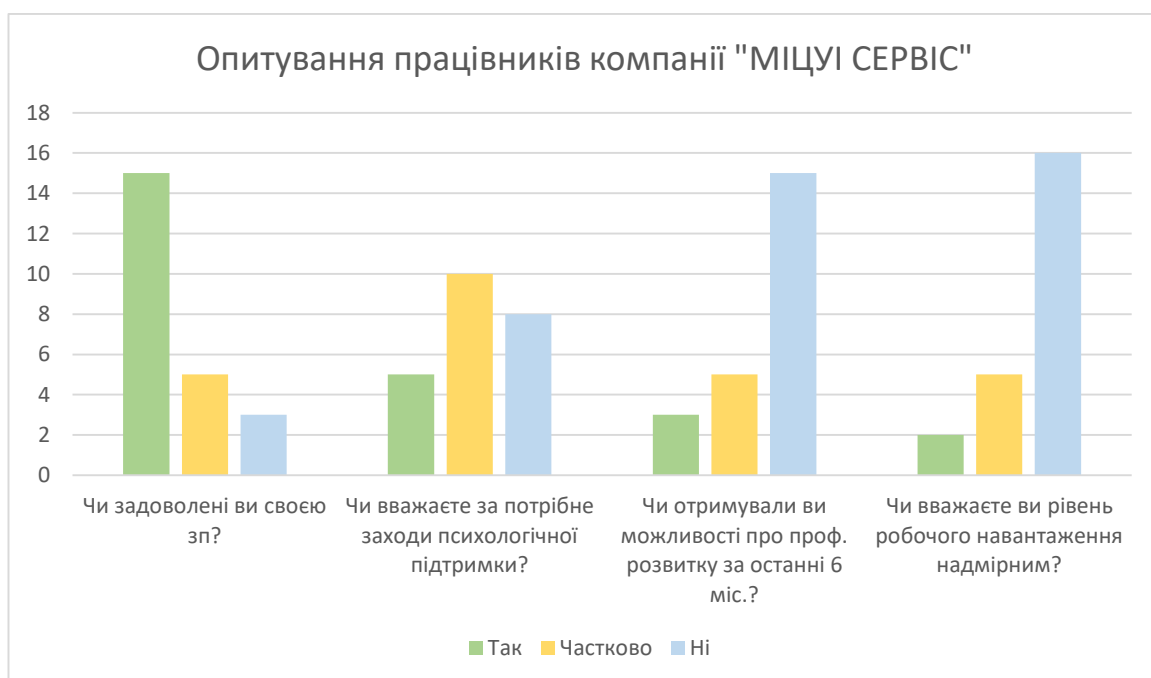


Рисунок 2.2 – Опитування працівників компанії

Джерело: складено автором

Загалом, аналіз соціально-економічної діяльності компанії «Міцуї Сервіс» свідчить про її стабільний розвиток і важливу роль у сфері сервісного обслуговування ліфтів. Фінансові показники компанії демонструють позитивну динаміку, що зумовлено ефективним управлінням, розширенням клієнтської бази та успішною участю у державних тендерах. Кадрова політика компанії спрямована на утримання висококваліфікованих спеціалістів, що є ключовим фактором її конкурентоспроможності. Водночас, існують певні виклики, зокрема необхідність розширення штату та вдосконалення соціальних та психологічних гарантій для безпеки працівників. Загалом, компанія демонструє стійку соціально-економічну позицію, адаптуючись до змін ринку та поступово вдосконалюючи свої послуги. Подальший розвиток компанії залежатиме від здатності розширювати свої ринкові позиції, впроваджувати нові технології та підвищувати рівень соціальної захищеності працівників.

2.2. Дослідження основних небезпек в організації та методи їх усунення

Формування безпечного середовища в організації охоплює не лише фізичні аспекти, а й соціальні та психологічні фактори, які безпосередньо впливають на ефективність роботи та добробут працівників. Проте соціальні гарантії та психологічні умови також відіграють важливу роль у забезпеченні стабільного функціонування підприємства. Соціальна безпека працівників визначається наявністю гарантій та заходів, які забезпечують їхній захист у професійній діяльності та повсякденному житті. У компанії «Міцуї Сервіс» реалізовано такі механізми безпеки пов'язані із соціально-трудовою сферою:

1. Гнучкий графік роботи – працівники можуть працювати на 0,25 або 0,5 ставки, що дозволяє поєднувати роботу з іншими видами зайнятості. В компанії зараз так працюють лише 2 робітника.
2. Медичний огляд – проводиться кожні пів року за рахунок компанії для забезпечення контролю за станом здоров'я всіх працівників.

3. Матеріальна допомога – у разі складних життєвих обставин працівники можуть звернутися до керівництва для отримання фінансової підтримки. У зв'язку з похованням близького родича працівнику було надано матеріальну допомогу у розмірі 5000 грн. Також, з метою часткової компенсації витрат на придбання медикаментів для лікування працівника було виплачено 3000 грн.
4. Корпоративні заходи – хоч і не є регулярною практикою, проте періодичні зустрічі сприяють покращенню соціального клімату в колективі.

Психологічна безпека працівників також є важливим аспектом безпечного середовища, оскільки стресові фактори можуть негативно впливати на ефективність роботи, мотивацію та загальний стан здоров'я персоналу. Специфіка діяльності «Міцуї Сервіс» створює додаткові навантаження, що можуть викликати підвищений рівень стресу:

- Робота в роз'їзному режимі – більшість співробітників постійно знаходяться в дорозі, обслуговуючи об'єкти не лише в Києві, а й у прилеглих містах, що підвищує фізичну та емоційну втому.
- Нерегулярний графік – аварійні виклики можуть надходити у нічний час, що впливає на режим сну та загальний рівень стресу.
- Робота під час кризових ситуацій – відключення електроенергії значно збільшували навантаження на працівників, оскільки потреба в ремонті ліфтів ускладнювалася перебоями з електропостачанням.
- Виконання робіт під час повітряних тривог – компанія продовжує обслуговувати об'єкти навіть у складних умовах, що створює психологічний тиск та потребує високої стресостійкості від персоналу.

Попри наявність цих викликів, у компанії відсутні спеціальні програми психологічної підтримки, що може негативно впливати на робітників. З метою оцінки психологічного стану співробітників «Міцуї Сервіс» та виявлення потенційних проблем, пов'язаних зі стресовими факторами, характерними для їхньої діяльності, було проведено опитування. Працівникам було запропоновано відповісти на кілька питань щодо їхніх відчуттів та сприйняття психологічної

безпеки на робочому місці. Результати цього опитування представлені на наступній діаграмі, що відображає розподіл відповідей за варіантами «Так», «Частково» та «Ні»:

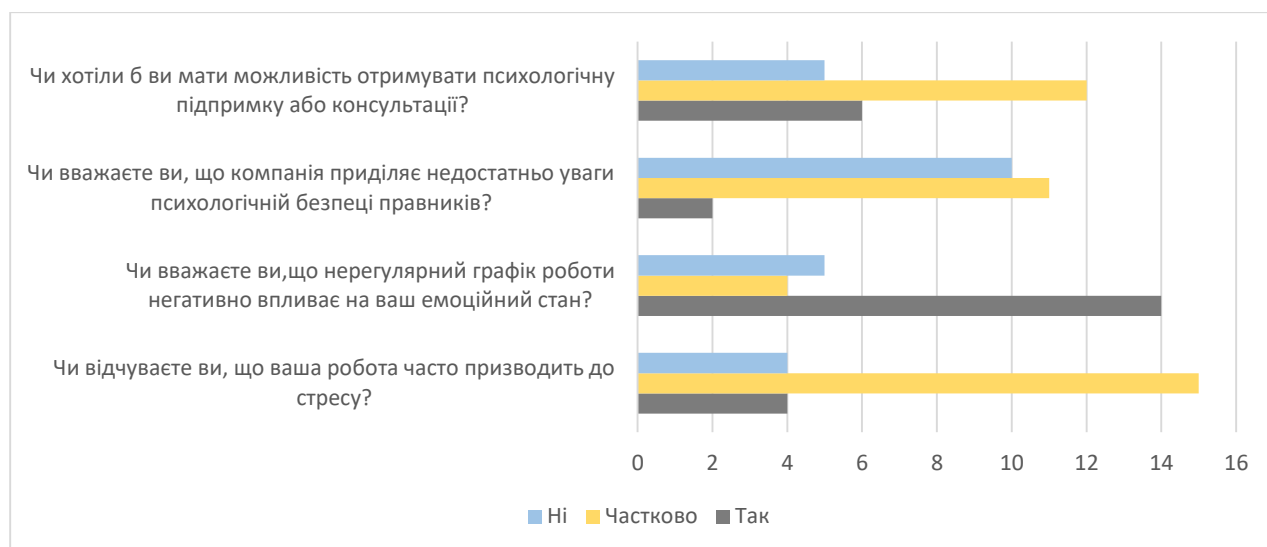


Рисунок 2.3 – Опитування працівників про емоційний стан

Джерело: складено автором

Фізична безпека працівників є пріоритетним напрямком у компанії «Міцуї Сервіс», оскільки її діяльність пов'язана з обслуговуванням ліфтового обладнання, що створює підвищені виробничі ризики. Саме тому в організації впроваджено комплекс заходів, спрямованих на мінімізацію небезпечних факторів. Детальний перелік основних небезпек, з якими можуть стикатися працівники під час виконання своїх обов'язків, представлений у таблиці 2.3:

Таблиця 2.3 – Характеристика основних небезпечних та шкідливих виробничих факторів

Виробничий фактор	Характеристика впливу	Потенційні наслідки	Ймовірність виникнення (за рік)
Ураження електричним струмом	Контакт з обладнанням під напругою до 1000 В	Електротравми різного ступеня тяжкості, летальний результат	0,3% (менше 1 випадку на рік)
Рухомі механізми	Взаємодія з рухомими частинами ліфтового обладнання	Механічні травми, защемлення, здавлювання	0,4% (менше 1 випадку на рік)
Робота на висоті	Перебування на даху каїни ліфта або в шахті	Падіння з висоти, травми різного ступеня тяжкості	0,5% (менше 1 випадку на рік)

Продовження Таблиці 2.3

Підвищений рівень шуму	Вплив шуму від роботи електродвигунів	Погіршення слуху, професійні захворювання органів слуху	5% (1–2 працівники на рік)
Вібрація	Контакт з вібруючими механізмами	Вібраційна хвороба, погіршення кровообігу	4% (1 працівник на рік)
Гострі кромки, задири	Контакт з необробленими металевими поверхнями	Порізи, садна, інфікування ран	10% (2–3 працівники на рік)
Фізичні перенавантаження	Виконання важких ручних робіт, незручні робочі пози, підймання на високі поверхи	Захворювання опорно-рухового апарату, хронічна втома	30% (7–8 працівників на рік)
Недостатня освітленість	Робота в умовах шахти з обмеженим освітленням	Погіршення зору, підвищення ризику травматизму	15% (3–4 працівники на рік)
Температурний режим	Робота в неопалюваних атах або перегрітих машинних відділеннях	Переохолодження або перегрів організму	20% (4–5 працівників на рік)

Джерело: складено автором на основі [31,32,33]

За 2 роки діяльності підприємства «Міцуї Сервіс» не було зафіксовано жодного випадку травматизму, пов'язаного з фізичними ушкодженнями працівників або пошкодженням обладнання внаслідок нещасних випадків. З метою зниження виробничих ризиків та запобігання нещасним випадкам компанія «Міцуї Сервіс» впровадила комплексну систему заходів безпеки. Ця система охоплює два ключові напрямки: навчання та інструктаж працівників, використання засобів індивідуального захисту (ЗІЗ). Освітні курси розроблені для розширення знань персоналу стосовно потенційних небезпек та відпрацювання алгоритмів безпечної роботи. Засоби індивідуального захисту забезпечують фізичний захист персоналу від небезпечних виробничих факторів. Розглянемо детально кожен з цих напрямків:

- Система навчання та інструктажів працівників – одним із ключових елементів забезпечення безпеки на підприємстві є система навчання працівників. Вона включає вступний, первинний, повторний та

стажувальний інструктаж, а також регулярне навчання з питань охорони праці.

Початковий інструктаж організується для кожного нового співробітника перед його вступом до виконання службових обов'язків. Він триває 150 хвилин та охоплює 12 основних тем, серед яких можуть бути:

- Основні положення Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю та інших нормативних актів.
- Виробнича санітарія та особиста гігієна.
- Загальні вимоги з безпеки під час виконання робіт.

Після проходження вступного інструктажу працівник підписує Журнал реєстрації інструктажів, де також фіксується підпис особи, яка проводила навчання [32].

Первинний інструктаж проводиться безпосередньо на робочому місці перед початком виконання обов'язків. Його тривалість становить 95 хвилин, а програма містить 13 тем, серед яких є:

- Безпечні методи роботи.
- Дії у разі виникнення небезпечної ситуації.
- Характерні причини аварій та виробничого травматизму.

Програма стажування визначає формування та удосконалення практичних умінь безпосередньо в умовах робочого середовища. Вона передбачає, що новий працівник працює під керівництвом досвідченого спеціаліста протягом 2-15 змін залежно від рівня його підготовки. Після проведення первинного інструктажу перед допуском електромеханіка до роботи йому видають під розписку інструкції з охорони праці на роботи, які йому належить виконувати [33].

Навчання з питань охорони праці проводиться за спеціальними розробленими програмами, які включають теоретичні та практичні аспекти безпечної роботи. У ній визначено часовий розподіл тем, що стосується електромеханіків, монтажників, наладчиків та електромонтерів. Перевірка знань здійснюється начальником відділу з охорони праці після завершення навчання та стажування. Працівники проходять усну співбесіду.

- Засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) - важливий компонент забезпечення безпеки працівників. Вони призначені для зменшення впливу небезпечних виробничих факторів та забезпечення захисту від механічних, електричних, термічних та інших ризиків. Працівники зобов'язані використовувати виданий спецодяг та обладнання згідно з інструкціями та не допускати їхнього передчасного зношення. Роботодавець, у свою чергу, несе відповідальність за своєчасне забезпечення працівників відповідними ЗІЗ та їх заміну в разі необхідності. Для виконання робіт працівникам надається наступне захисне спорядження (таб. 2.4).

Таблиця 2.4 – Засоби індивідуального захисту

Вид засобу	Призначення
Костюм х/б	Захист від механічних впливів та загальних забруднень
Рукавиці	Захист рук від порізів і механічних ушкоджень
Рукавиці діелектричні	Захист від ураження електричним струмом
Черевики шкіряні	Захист ніг від механічних впливів
Галоші діелектричні	Захист від ураження електричним струмом
Куртка х/б з теплою підкладкою	Захист у холодну пору року
Брюки х/б з теплою підкладкою	Захист у холодну пору року
Черевики зимові	Захист ніг від переохолодження
Окуляри захисні	Захист очей від механічних і хімічних впливів
Каска	Захист голови від механічних ушкоджень
Навушники	Захист очей від механічних і хімічних впливів
Пояс запобіжний безлямковий	Безпека при виконанні робіт на висоті
Пристрій захисного відключення (УЗО)	Захист від електричних уражень
Плакат-табличка «Не вмикати, працюють люди»	Попередження небезпечних ситуацій

Джерело: складено автором на основі [33]

Таким чином, ми бачимо, наскільки важливо дотримуватись правил безпеки та використання засобів індивідуального захисту. Компанія розробила детальний алгоритм дій для працівників у разі виникнення аварійних ситуацій, а також, працівники проходять спеціальний інструктаж щодо порядку дій у разі ураження

електричним струмом, загорання електрообладнання, появи сторонніх шумів або запаху гару в шахті ліфта; обвалення конструкцій або падіння предметів у шахті.

На базі цієї інформації, можемо зробити висновок, що забезпечення безпеки праці в компанії «Міцуї Сервіс» базується на поєднанні навчальних, технічних і організаційних заходів, спрямованих на мінімізацію ризиків виробничого травматизму. Регулярні інструктажі, застосування персональних захисних пристроїв та моніторинг виконання встановлених вимог безпеки дозволяють створити максимально безпечні умови для працівників. Важливим компонентом є розроблена система реагування на аварійні ситуації, що включає алгоритми дій у разі нештатних подій та надання першої медичної допомоги. Проте, незважаючи на комплексність підходу, подальший розвиток системи безпеки потребує впровадження сучасних технологій моніторингу умов праці та автоматизації процесів контролю.

2.3 Оцінка ефективності існуючих методів та засобів забезпечення безпеки

Однією з ключових проблем соціальної безпеки в сучасних організаціях є атомізація – процес індивідуалізації працівників, який призводить до послаблення соціальних зв'язків у колективі. Атомізація проявляється у зниженні рівня взаємодії між співробітниками, відчуженні та ізоляції, що негативно впливає на психологічний клімат і може сприяти професійному вигоранню. Як зазначають Колот А.М. та Герасименко О.О.[34], у сучасних соціально-трудових відносинах атомізація посилюється через неекономічні детермінанти, такі як зростання індивідуальних цінностей над колективними, що ускладнює формування згуртованої корпоративної культури. Лопушняк Г.С. та Поплавська О.М. підкреслюють, що атомізація може бути подолана шляхом впровадження практик well-being, які сприяють гармонізації індивідуальних і колективних інтересів через регламентовану організацію трудової діяльності [35]. У контексті компаній, таких як «Міцуї Сервіс», де працівники часто працюють у роз'їзному режимі, атомізація

може посилювати відчуття ізоляції, що вимагає впровадження заходів для зміцнення соціальних зв'язків, таких як регулярні корпоративні заходи чи програми підтримки командної взаємодії.

Оцінка ефективності заходів безпеки є важливим етапом у підтримці стабільного функціонування підприємства, оскільки дозволяє виявити потенційні ризики та оцінити, наскільки діючі механізми захисту відповідають реальним потребам працівників. У компанії «Міцуї Сервіс» застосовується комплекс заходів для мінімізації виробничих ризиків, однак їхня ефективність потребує систематичного аналізу та вдосконалення. Для оцінки рівня фізичної безпеки в компанії щороку проводиться експертна перевірка начальником охорони праці компанії «Міцуї Україна». Вона включає аудит робочих місць, перевірку дотримання техніки безпеки, використання засобів індивідуального захисту та відповідність заходів охорони праці чинним нормативам. Такий підхід дозволяє своєчасно виявляти потенційні порушення та впроваджувати коригувальні дії. Оцінка соціальної безпеки в компанії здійснюється безпосередньо директором підприємства шляхом особистого спілкування з працівниками. Оскільки штат організації є невеликим, керівник має можливість регулярно проводити індивідуальні бесіди, під час яких працівники можуть висловити свої думки щодо умов праці, рівня навантаження та загальної атмосфери в колективі. Це дозволяє оперативно виявляти можливі проблеми, зокрема перелому, психологічний дискомфорт або незадоволеність умовами праці. Директор також контролює дотримання загальних правил безпеки та дисципліни, що сприяє створенню відповідальної корпоративної культури. Однак варто зазначити, що відсутність формалізованих методів оцінки соціальної та психологічної безпеки може ускладнювати виявлення довгострокових ризиків, оскільки результати таких бесід не завжди фіксуються документально та можуть залишатися на рівні усного обговорення. На рисунку 2.3, що відображає результати опитування щодо емоційного стану працівників, спостерігається тенденція до помірного рівня втомлюваності. Можливо, цей показник частково зумовлений тим, що значну частину колективу складають чоловіки віком від 30 років, які, ймовірно, мають

сформовану стресостійкість та можуть не завжди ідентифікувати або відзначати втому як значущий фактор свого стану. Міжнародний досвід свідчить, що ефективність заходів безпеки значною мірою залежить від сприйняття працівниками клімату безпеки. Tamers S.L. та ін. зазначають, що організації, які інвестують у програми психологічної підтримки та навчання з безпеки, мають на 25% нижчий рівень нещасних випадків [36]. Jule J.G. описує успішний кейс медичного центру в Каліфорнії, де впровадження системи управління безпекою з регулярними бесідами про безпеку та перевітками знизило кількість травм з 114 до 67 за рік [37]. Li K. et al. додають, що компанії з високим рівнем корпоративної культури, виміряним за допомогою аналізу спілкування керівництва, демонструють нижчий рівень штрафів за порушення безпеки [38]. Для «Міцуї Сервіс» ці практики можуть бути реалізовані через впровадження автоматизованих систем моніторингу безпеки та регулярних тренінгів, що підвищують обізнаність працівників про ризики. Для комплексної оцінки ефективності заходів безпеки, що застосовуються в компанії «Міцуї Сервіс», було проведено SWOT-аналіз. Він дозволяє виявити сильні та слабкі сторони діючих методів, а також оцінити можливості для покращення безпекового середовища та потенційні загрози.

Таблиця 2.5 – SWOT-аналіз системи безпеки в компанії «Міцуї Сервіс»

Сильні сторони	Слабкі сторони
-Регулярна перевірка фізичної безпеки експертом	-Відсутність формалізованої оцінки соціальної та психологічної безпеки
-Використання засобів індивідуального захисту та дотримання норм охорони праці	-Відсутність системних механізмів для моніторингу рівня стресу та навантаження працівників
-Фінансування медичних оглядів компанією	-Нестабільний робочий графік, можливі виклики у нічний час та під час повітряних тривог
-Гнучкі умови працевлаштування (можливість працювати на 0,25 або 0,5 ставки)	-Відсутність програм психологічної підтримки або корпоративного психолога
-Прямий контроль директора за умовами праці та дисципліною	-Відсутність єдиного внутрішнього регламенту щодо оцінки безпеки
Можливості	Загрози
-Впровадження формального опитування працівників щодо рівня соціальної та психологічної безпеки	-Підвищене фізичне та емоційне навантаження через нестабільні умови роботи

Продовження таблиці 2.5

-Створення системи внутрішніх аудитів для контролю за станом безпеки	-Високий рівень відповідальності працівників за дотримання правил без належного контролю
-Посилення механізмів матеріальної мотивації для підвищення рівня задоволеності працівників	-Ризик професійного вигорання через відсутність психологічної підтримки
-Запровадження тренінгів з управління стресом та підвищення обізнаності з питань психологічної безпеки	-Недостатній рівень корпоративної культури безпеки

Джерело: складено автором

Проведений SWOT-аналіз дозволяє визначити основні проблемні зони в системі безпеки компанії «Міцуї Сервіс». Хоча фізична безпека працівників знаходиться на належному рівні завдяки регулярним перевіркам, використанню засобів індивідуального захисту та контролю з боку керівництва, соціальна та психологічна складові безпеки потребують покращення. Аналіз показує, що основні недоліки пов'язані з відсутністю чіткої системи моніторингу соціальної безпеки. На підприємстві відсутні програми психологічної підтримки, механізми контролю рівня навантаження працівників та заходи щодо профілактики професійного вигорання. Це може створювати ризики зниження продуктивності працівників, підвищення рівня плинності кадрів та формування негативного емоційного клімату. Ще одним фактором, що може вплинути на ефективність заходів безпеки, є нестабільний графік роботи, який включає нічні виклики та роботу під час повітряних тривог. Незважаючи на фінансове стимулювання, працівники можуть відчувати фізичну втому та стрес, що, у довгостроковій перспективі, може негативно позначитися на їхньому здоров'ї та ефективності виконання обов'язків. Аналіз безпекового середовища компанії «Міцуї Сервіс» показав, що підприємство успішно функціонує на ринку технічного обслуговування ліфтів, демонструючи фінансову стабільність і зростання клієнтської бази. Однак створення комплексного безпекового середовища, яке охоплює фізичну, соціальну та психологічну безпеку, стикається з низкою викликів, що потребують системного вирішення. Компанія ефективно забезпечує фізичну безпеку завдяки чітким інструктажам, якісним засобам захисту та

відсутності травматизму, але соціальні та психологічні аспекти залишаються вразливими через специфіку роботи та обмежені ресурси.

Основними проблемами є ізоляція працівників, спричинена роз'їзним характером роботи, що ускладнює командну взаємодію та посилює ризик вигорання, як зазначають сучасні дослідження соціально-трудових відносин. Нестабільний графік, нічні виклики та стрес від роботи в умовах воєнного часу додатково погіршують емоційний стан персоналу, а відсутність психологічної підтримки робить ці ризики критичними. Мотивація працівників обмежується фінансовими інструментами, тоді як нематеріальні стимули, які могли б підвищити залученість, практично не застосовуються. Невеликий штат створює перевантаження, що загрожує якістю роботи, а залежність від державних тендерів несе фінансові ризики. Компанія також відстає від конкурентів у впровадженні інновацій, таких як автоматизовані системи безпеки, і не забезпечує прозорості своєї соціальної політики, що може послаблювати її імідж. Зауважимо, що такі науковці як Шандар А.М. та Овсянников Д.П., наголошують на тому що «організації повинні надавати публічні звіти про свої практики управління якістю, що сприяє прозорості та відкритості» [39].

Для вдосконалення безпекового середовища необхідно зосередитися на зміцненні соціальних зв'язків, впровадженні психологічної підтримки та диверсифікації мотиваційних механізмів. Розширення штату, використання сучасних технологій і зменшення залежності від одного джерела доходу сприятимуть сталому розвитку. Прозора комунікація щодо умов праці та безпеки посилить довіру працівників і привабливість компанії для нових талантів. Таким чином, лише комплексний підхід до вирішення цих проблем дозволить «Міцуї Сервіс» створити надійне безпекове середовище, яке забезпечить добробут персоналу та конкурентоспроможність на ринку.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЛЕКСНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕКОВОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1 Концептуальна модель формування безпекового середовища

Формування безпекового середовища в організації є складним і багатогранним процесом, що вимагає системного підходу до інтеграції фізичних, соціальних, психологічних, інформаційних та організаційно-правових аспектів безпеки. У контексті компанії «Міцуї Сервіс», яка спеціалізується на технічному обслуговуванні ліфтового обладнання, створення ефективного безпекового середовища є критично важливим для забезпечення добробуту працівників, зниження ризиків та підвищення конкурентоспроможності. Аналіз, проведений у другому розділі, виявив низку проблем, зокрема атомізацію працівників, відсутність психологічної підтримки, обмеженість мотиваційних механізмів, залежність від державних тендерів, недостатню інноваційність та непрозорість соціальної політики. Для їх вирішення пропонується концептуальна модель формування безпекового середовища, яка базується на теоретичних засадах першого розділу та практичних висновках другого розділу, адаптована до специфіки компанії та сучасних викликів, включаючи воєнний стан. Концептуальна модель є системним інструментом, який об'єднує всі аспекти безпеки в єдину структуру, спрямовану на створення сприятливих умов праці та мінімізацію ризиків. Її необхідність для «Міцуї Сервіс» зумовлена обмеженими ресурсами малого підприємства, високими виробничими ризиками через роботу з ліфтовим обладнанням, а також зовнішніми факторами, такими як економічна нестабільність та воєнний стан. Міжнародний досвід, підкреслює важливість врахування психосоціальних ризиків у формуванні безпекового середовища, що є актуальним для компанії з роз'їзним характером роботи. Модель базується на п'яти ключових принципах, які відповідають сучасним вимогам і проблемам «Міцуї

Сервіс». По-перше, комплексність передбачає інтеграцію всіх аспектів безпеки для створення цілісної системи, що охоплює як фізичні, так і нематеріальні компоненти. По-друге, людиноцентризм ставить добробут працівників у центр системи, сприяючи подоланню атомізації та вигорання. По-третє, адаптивність забезпечує гнучкість моделі до зовнішніх викликів, таких як воєнний стан чи перебої з електропостачанням. По-четверте, превентивність орієнтована на прогнозування ризиків і запобігання інцидентам, що особливо важливо для роботи з високими виробничими ризиками. По-п'яте, прозорість відповідає на проблему непрозорості соціальної політики, сприяючи відкритості у комунікації про безпеку. Ці принципи формують основу для розробки компонентів моделі, які безпосередньо адресують виявлені проблеми.

Концептуальна модель включає п'ять взаємопов'язаних компонентів, кожен із яких спрямований на вирішення конкретних проблем компанії. Фізична безпека вдосконалюється через модернізацію засобів індивідуального захисту (ЗІЗ) та впровадження автоматизованих систем моніторингу ризиків, що вирішує проблему недостатньої інноваційності. Наприклад, використання датчиків для виявлення несправностей у ліфтових шахтах може знизити ризик травматизму, який, хоча й відсутній за два роки діяльності, залишається потенційною загрозою. Соціальна безпека передбачає впровадження програм well-being, таких як регулярні корпоративні заходи та платформи для командної взаємодії, для подолання атомізації, що є критичною через роз'їзний характер роботи. Психологічна безпека забезпечується через організацію тренінгів зі стресостійкості та психологічних консультацій, що відповідає на проблему відсутності підтримки та помірного рівня втомлюваності, виявленого в опитуваннях працівників. Організаційна безпека включає стратегії розширення штату для зниження перевантаження та диверсифікацію клієнтської бази для зменшення залежності від державних тендерів, що становить ризик фінансової нестабільності. Інформаційна безпека зосереджена на захисті даних працівників і клієнтів шляхом впровадження сучасних ІТ-рішень, що також сприяє інноваційності. Ці компоненти ілюструються на рисунку 3.1, який демонструє їх взаємозв'язок і вплив на загальну безпеку.

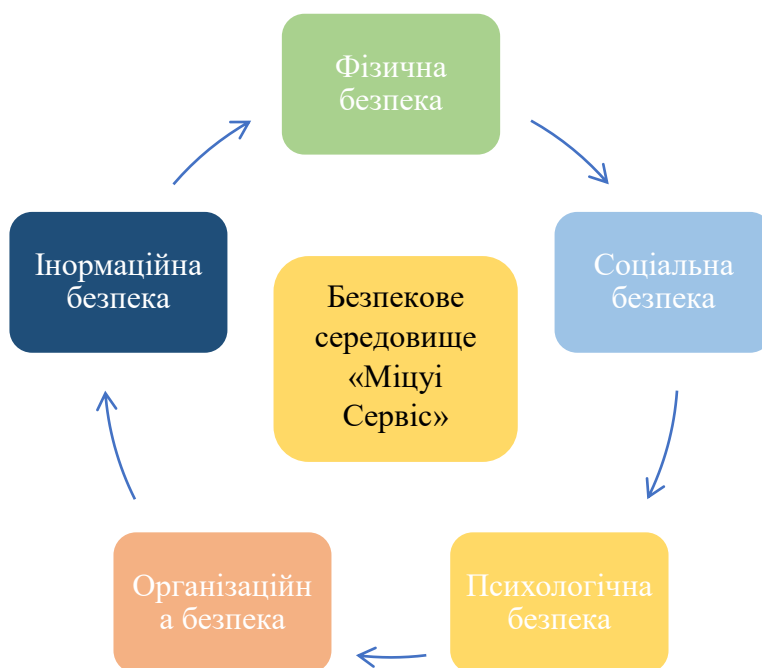


Рисунок 3.1 – Компоненти концептуальної моделі безпекового середовища

Джерело: складено автором на основі [31,32,39,40]

Методологічна основа моделі поєднує економіко-математичні, якісні та кількісні методи для забезпечення обґрунтованості та практичної цінності. Економіко-математичний підхід включає ймовірнісний аналіз для прогнозування виробничих ризиків. Кореляційний аналіз застосовується для вивчення зв'язку між психологічним станом працівників і продуктивністю, що дозволяє оцінити вплив стресу на якість роботи. Якісні методи включають SWOT-аналіз для оцінки сильних і слабких сторін моделі: сильні сторони — відповідність сучасним стандартам і адаптивність, слабкі — потреба в початкових інвестиціях. Експертні оцінки залучаються для визначення пріоритетів, наприклад, через консультації з фахівцями з охорони праці. Кількісні методи охоплюють розрахунок витрат на впровадження моделі та очікуваної економії від зниження плинності, і штрафів за порушення безпеки. Атомізація вирішується через соціальні програми, які сприяють командній взаємодії. Відсутність психологічної підтримки компенсується тренінгами, що відповідає міжнародним практикам. Обмежена мотивація долається через нематеріальні стимули, такі як визнання досягнень, що

підвищує залученість. Кадровий дефіцит вирішується стратегією найму, а залежність від тендерів — маркетинговими ініціативами для приватного сектору. Недостатня інноваційність усувається ІТ-моніторингом, а непрозорість — публічними звітами. Такий підхід забезпечує цільову відповідність моделі реальним потребам компанії.

Очікувані результати впровадження моделі передбачають створення сприятливого безпекового середовища, яке сприятиме підвищенню добробуту працівників і ефективності компанії. Тренінги зі стресостійкості та психологічні консультації допоможуть знизити рівень втомлюваності, виявлений в опитуваннях другого розділу, сприяючи кращій концентрації та якості роботи. Нематеріальні стимули, такі як визнання досягнень, підвищать мотивацію та лояльність персоналу, що є важливим для утримання кваліфікованих фахівців. Розширення штату зменшить перевантаження, а диверсифікація клієнтської бази через маркетингові стратегії знизить фінансові ризики, пов'язані з тендерами. Впровадження ІТ-систем моніторингу безпеки та захисту даних не лише підвищить інноваційність, але й зміцнить довіру клієнтів. Для реалізації концептуальної моделі розроблено програму стратегічних змін, яка деталізує заходи, витрати, очікувані результати та механізми впровадження для кожного компонента безпеки. Ця програма враховує обмежені ресурси компанії, адаптивність до воєнного стану та необхідність швидкої реалізації. Нижче наведено таблицю, яка узагальнює програму стратегічних змін:

Таблиця 3.1 – Програма стратегічних змін по досягненню безпекового середовища

Компонент безпеки	Заходи	Орієнтовні витрати	Очікувані результати	Інструменти/механізми /впровадження
Фізична безпека	- Модернізація ЗІЗ (оновлення спецодягу, захисних окулярів). - Встановлення датчиків у ліфтах	- Час: 3 місяці на закупівлю та встановлення. -Люди:2 техніка,1 начальник охорони праці.	-Зниження потенційних ризиків травматизму. -100% запезб. ЗІЗ у робочому стані.	-Закупівля обладнання через тендери. -Навчання персоналу роботі з датчиками. -Оновлення інструкцій з охорони праці.

Продовження таблиці 3.1

	для моніторингу несправностей.	- Фінанси: 50 000 грн (ЗІЗ) + 100 000 грн (датчики).	- Скорочення часу реагування на несправності.	
Соціальна безпека	-Проведення щоквартальних командних зустрічей (офлайн). -Створення онлайн-платформи для спілкування (Microsoft Teams).	- Час: 1 день на квартал (зустрічі), 1 місяць на налаштування платформи. - Люди: 23 працівники, 1 організатор. - Фінанси: 10 000 грн/рік (зустрічі),	-Зростання згуртованості колективу (середній бал >4 за анкетами). -Зменшення відчуття ізоляції на 50%.	-Внутрішній регламент проведення зустрічей. -Налаштування Microsoft Teams ІТ-спеціалістом. -Анкетування для оцінки згуртованості.
Психологічна безпека	- Організація 4 тренінгів зі стресостійкості на рік. -Щомісячні консультації з психологом. -Створення анонімного Telegram-чату з психологом.	- Час: 4 дні/рік (тренінги), 1 година/місяць (консультації), 1 місяць на чат. -Люди: 1 психолог, 1 ІТ-спеціаліст, 23 працівники. - Фінанси: 20 000 грн/рікпсихолог	-Зниження втомлюваності (середній бал <3 за анкетами). - 10+ звернень до чату щокварталу. -Позитивне сприйняття психологічної підтримки	-Укладання договору з психологом. - Розробка чату ІТ-спеціалістом. -Анонімне анкетування для оцінки стану.
Організаційна безпека	-Найм 2 додаткових працівників (електромеханіки) -Маркетингова кампанія для залучення приватних клієнтів (житлові комплекси, бізнес-центри).	- Час: 6 місяців (найм), 3 місяці (кампанія) - Фінанси: 120 000 грн/рік (зарплати), 30 000 грн (кампанія).	- Зменшення перевантаження на 20%. - Зростання приватних клієнтів на 15%. - Зниження залежності від тендерів на 10%	- Оголошення вакансій на платформах (Work.ua). - Розробка маркетингової стратегії. - Аналіз клієнтської бази в Excel.
Інформаційна безпека	- Впровадження хмарного сховища з шифруванням. - Навчання працівників основам кібербезпеки	- Час: 2 місяці (сховище), 2 дні (навчання). - Люди: 1 ІТ-спеціаліст, 23 працівники. - Фінанси: 15 000 грн/рік (сховище), 5 000 грн (навчання).	- Відсутність витоків даних. - 80%+ правильних відповідей у тестах кібербезпеки.	- Укладання договору з провайдером хмарного сховища. - Проведення тренінгу ІТ-спеціалістом. - Тестування навичок.

Джерело: складено автором

Таким чином, концептуальна модель є стратегічною основою для створення безпекового середовища в «Міцуї Сервіс», яке відповідає сучасним викликам і потребам компанії. Модель не лише вирішує поточні недоліки, такі як атомізація чи відсутність психологічної підтримки, але й створює передумови для довгострокового розвитку, підвищуючи стійкість компанії до зовнішніх ризиків, зокрема в умовах воєнного стану. Програма стратегічних змін, представлена в таблиці, забезпечує чіткий план дій, враховує ресурсні обмеження та встановлює конкретні цілі для досягнення комплексної безпеки.

3.2 Організаційно – технічні заходи щодо підвищення рівня безпеки

З огляду на результати аналітичного розділу, де було виявлено низку системних проблем у функціонуванні безпекового середовища в організації «Міцуї Сервіс», виникає потреба в реалізації комплексних організаційно-технічних заходів. Їхнє впровадження дозволить усунути наявні недоліки, використати внутрішні резерви та забезпечити сталий розвиток безпекової політики підприємства. Одним із першочергових напрямів є запровадження програми підтримки ментального здоров'я працівників. У сучасних умовах емоційне вигорання, підвищене психоемоційне навантаження та соціальна ізоляція значною мірою впливають на ефективність праці. Враховуючи відсутність у компанії спеціалізованих заходів психологічної підтримки, доцільно розробити внутрішню політику охорони ментального здоров'я. Вона може включати періодичні тренінги з управління стресом, заняття з розвитку емоційного інтелекту, залучення психолога-консультанта для індивідуальних або групових консультацій, а також створення ресурсного простору для відновлення, наприклад, "тиха кімната", онлайн-платформа підтримки. Такі заходи сприятимуть зниженню рівня тривожності, стабілізації внутрішнього клімату та підвищенню загального рівня задоволеності працівників. Програма психологічної підтримки деталізована в таблиці 3.2, яка включає заходи для зниження втомлюваності та соціальної ізоляції працівників ТОВ «Міцуї Сервіс».

Таблиця 3.2 – Деталізація програми психологічної підтримки

Заходи програми	Опис заходу	Термін виконання	Відповідаць на особа	Витрати (грн/рік)	Очікуваний результат
Тренінги зі стресостійкості	Проведення 2-годинних тренінгів для навчання технік управління стресом.	Щоквартальнo (4 рази на рік), з червня 2025 року	Кваліфікований психолог (контракт)	24000 (4 × 3000 + 12*1000)	Зниження рівня втомлюваності (середній бал <3 за шкалою 1–5), участь 50% працівників (12 осіб).
Індивідуальні/групові консультації	Щомісячні 1-годинні консультації за попереднім записом для виявлення стресу.	Щомісяця, з липня 2025 року	Кваліфікований психолог (контракт)	12 000 (12 × 1000)	Своєчасне виявлення втомлюваності, позитивне сприйняття підтримки 50% працівників.
Анонімний Telegram-чат	Чат-бот для анонімного спілкування, запису на консультації, мотиваційних повідомлень.	Розробка – червень 2025 року, постійна робота	ІТ-спеціаліст (розробка), психолог (аналіз), директор (рішення)	6000 (5000 розробка + 1000 підтримка)	10 звернень щокварталу, зниження психологічного дискомфорту.
Щоквартальні командні зустрічі	Збори для обговорення робочих питань і неформального спілкування.	Щоквартальнo, з червня 2025 року	Директор	0 (у межах офісу)	Зменшення соціальної ізоляції з 40% до 20% працівників за рік.

Джерело: складено автором

Для подолання атомізації, спричиненої роз’їзним характером роботи, пропонується проводити щоквартальні командні зустрічі, які допоможуть зміцнити зв’язки в колективі, а також створити онлайн-платформу для спілкування, наприклад, чат у Microsoft Teams, що забезпечить постійну взаємодію між працівниками. Не менш актуальним є питання оптимізації кадрової структури. Як показав аналіз, обмеженість штатного ресурсу за умови зростаючих обсягів робіт призводить до перевантаження персоналу, що підвищує ризик помилок, знижує якість обслуговування та сприяє професійному вигоранню. Рекомендовано провести аналіз робочого навантаження з подальшим перерозподілом

функціональних обов'язків або розширенням штату за рахунок часткової зайнятості. Оскільки система мотивації працівників у «Міцуї Сервіс» нині орієнтована переважно на матеріальні стимули, важливо впровадити елементи нематеріального заохочення. Ідеться про систему внутрішнього визнання досягнень (наприклад, звання «працівник місяця»), можливість участі у прийнятті управлінських рішень через внутрішні опитування або пропозиції, а також додаткові стимули у вигляді сертифікатів на навчання, позапланових відгулів чи командних заходів. Це дозволить підвищити залученість працівників, зміцнити корпоративну ідентичність і культуру підтримки. Окрему увагу слід приділити впровадженню цифрових інструментів управління безпекою. Зокрема, йдеться про використання електронних чек-листів для щоденного моніторингу дотримання норм безпеки, створення мобільного застосунку або Telegram-бота для оперативного інформування про потенційні загрози, а також автоматизацію звітності з питань охорони праці. Це дозволить сформувати ефективну систему контролю, що діє в реальному часі, сприяє швидкому реагуванню на інциденти та покращенню інформаційної безпеки. У контексті технічного супроводу безпеки варто посилити заходи з контролю за фізичними умовами праці. До таких заходів належать оновлення засобів індивідуального захисту (ЗІЗ) відповідно до сучасних стандартів, суворе дотримання інструкцій і регламентів технічної експлуатації. Розширення програми охорони праці з акцентом на превентивні заходи дозволить суттєво знизити рівень травматизму та гарантувати безпеку персоналу під час виконання щоденних завдань.

Таким чином, запропоновані організаційно-технічні заходи не лише дозволяють усунути виявлені у попередньому розділі проблеми, але й створюють умови для формування стійкої та людиноцентричної системи безпеки. Їх реалізація сприятиме формуванню сприятливого клімату в колективі, зменшенню виробничих ризиків і підвищенню ефективності функціонування організації загалом.

3.3 Програма навчання та підвищення обізнаності працівників з питань безпеки

Програма навчання та підвищення обізнаності працівників є ключовим компонентом створення безпекового середовища в «Міцуї Сервіс», доповнюючи організаційно-технічні заходи і реалізуючи концептуальну модель. З огляду на відсутність нещасних випадків, зазначену в другому розділі, фізична безпека не потребує загального підвищення обізнаності, але вимагає навчання з інноваційними інструментами, такими як датчики та мобільний додаток. Натомість психологічна та соціальна безпека є пріоритетними навіть через помірну втомлюваність працівників і атомізацію. Особливу увагу приділено подоланню скептичного ставлення до психологічної підтримки, зокрема серед чоловіків середнього віку, які, за даними опитування, нейтрально сприймають відсутність психологічної безпеки.

Метою програми є формування культури безпеки, що сприяє добробуту та згуртованості колективу. Основні цілі включають зміну сприйняття психологічної підтримки для зниження втомлюваності, зміцнення командної взаємодії для подолання атомізації, освоєння нових технологій для підвищення інноваційності та створення безпекового середовища. Завдання програми охоплюють проведення тренінгів із психологічної та інформаційної безпеки, впровадження анонімної комунікації з психологом для комфортного доступу та оцінку ефективності через опитування, що продовжує практику другого розділу.

Програма складається з чотирьох модулів, адаптованих до проблем компанії.

-Модуль 1: Психологічна безпека включає чотири тренінги зі стресостійкості на рік, які вчать технікам управління стресом у роз'їзному режимі та воєнний час, а також мотиваційні сесії, що роз'яснюють важливість психологічної підтримки для продуктивності та здоров'я. Для подолання сором'язливості пропонується анонімний чат із психологом у Telegram, де працівники можуть конфіденційно ставити запитання чи записуватися на консультації.

-Модуль 2: Соціальна безпека передбачає командоутворювальні вправи, такі як квести з безпеки чи рольові ігри, для зміцнення взаємодії в колективі, а також навчання ефективній комунікації через онлайн-платформу Microsoft Teams, що усуває атомізацію.

-Модуль 3: Інформаційна безпека охоплює основи кібербезпеки, зокрема захист даних у хмарному сховищі, і роботу з програмним забезпеченням для аналізу ризиків, підвищуючи інноваційність.

-Модуль 4: Фізична безпека зосереджена на інноваціях, навчанні роботі з датчиками в ліфтових шахтах і мобільним додатком для сповіщень, а також короткому огляді оновлених ЗІЗ.

Модулі проводитимуться в змішаному форматі: онлайн для психологічної та інформаційної безпеки, щоб заощадити час, і офлайн для соціальної та фізичної безпеки, щоб посилити взаємодію. Загальна тривалість становить 8 днів на рік (4 модулі по 2 дні кожні півроку). Організація навчання враховує обмежені ресурси компанії. Учасниками будуть усі 23 працівники, тренінги з фізичної безпеки проводитимуть внутрішні фахівці, наприклад, начальник охорони праці, а для психологічної та інформаційної безпеки залучатимуться зовнішні експерти — психолог і IT-спеціаліст. Навчання відбуватиметься у два цикли (весна та осінь), щоб не порушувати робочий графік. Для економії ресурсів використовуватимуться наявні приміщення компанії та безкоштовні онлайн-платформи, такі як Zoom або Telegram. Анонімний чат із психологом буде створений на базі Telegram-бота. Методологічне обґрунтування програми спирається на підходи першого розділу. Якісні методи включають SWOT-аналіз, який визначає сильні сторони програми (зміна сприйняття, командна взаємодія) і слабкі (потенційний скептицизм працівників), а також експертні оцінки для вибору тренерів і методик, як рекомендовано в розділі 1.3. Кількісні методи охоплюють опитування працівників до та після навчання для оцінки змін у рівні втомлюваності, знань про безпеку та ставлення до психологічної підтримки, а також тестування навичок роботи з IT-системами, такими як мобільний додаток.

Таблиця 3.3 – Графік реалізації програми навчання

Етап	Заходи	Терміни	Відповіда льні	Орієнтовні витрати	Можливі ризики/переш коди
Підготовка	Пошук психолога та ІТ-спеціаліста, укладання договорів. Розробка програми тренінгів. Налаштування Zoom і Microsoft Teams.	Червень 2025 (1 місяць)	Директор, начальни к охорони праці	2 000 грн (консультації з експертами)	Відсутність кваліфікованих тренерів. Технічні збої платформ.
Перший цикл (весна)	Проведення 2 модулів. Тестування ІТ-навичок. Анкетування.	Липень 2025 (2 дні)	Психолог, ІТ-спеціаліст	6 000 грн (психолог: 3 000 грн, ІТ-спеціаліст: 3 000 грн)	Низька активність працівників через скептицизм.
Другий цикл (осінь)	Проведення 2 модулів (соціальна та фізична безпека, офлайн). Анкетування.	Жовтень 2025 (2 дні)	Начальни к охорони праці, організа тор	5 000 грн (оренда приміщення, кава-брейк)	Низька явка через роз'їзний графік.
Оцінка результатів	Аналіз анкет, тестів, відгуків через Telegram-бот. Звіт експертів.	Травень 2026 (1 місяць)	Директор, психолог, ІТ-спеціаліст	0 грн	Неповні дані через низьку активність в анкетах.
Коригування програми	Внесення змін до програми на основі результатів (додаткові вправи, зміна формату).	Червень 2026 (1 місяць)	Директор, психолог, ІТ-спеціаліст	0 грн	Опір змінам з боку працівників.

Джерело: складено автором

Для вибору оптимального підходу до реалізації програми навчання розглянуто три сценарії: самостійна реалізація компанією, залучення короткострокових спікерів та довгострокові програми від консалтингових компаній. Кожен сценарій оцінено за вартістю, перевагами та недоліками.

Таблиця 3.4 – Порівняння вартості реалізації програм навчання

Сценарій	Опис	Орієнтовна вартість (рік)	Переваги	Недоліки
Самостійна реалізація	Тренінги з фізичної безпеки проводить начальник охорони праці. Психологічна та інформаційна безпека — через безкоштовні онлайн-курси та внутрішні інструкції.	5 000 грн (оренда приміщення, кава-брейк для офлайн-модулів)	Мінімальні витрати. Контроль над процесом. Використання внутрішніх ресурсів.	Низька кваліфікація внутрішніх тренерів для психологічної безпеки. Обмежена інтерактивність. Потенційний скептицизм працівників до якості.
Короткострокові спікери	Залучення зовнішнього психолога (4 тренінги) та ІТ-спеціаліста (2 тренінги)	17 000 грн (психолог: 12 000 грн, ІТ-спеціаліст: 5 000 грн)	Висока кваліфікація тренерів. Адаптація до потреб компанії.	Потреба в координації спікерів. Можливі логістичні труднощі для офлайн-занять.
Довгострокова консалтингова програма	Укладання контракту з консалтинговою компанією для розробки та проведення всіх модулів, включаючи психологічну, соціальну, інформаційну та фізичну безпеку	50 000 грн (повний пакет: розробка, тренінги, оцінка)	Професійний підхід, комплексна програма. Постійна підтримка та оцінка.	Висока вартість. Довший термін реалізації. Менша гнучкість до змін.

Джерело: складено автором

Оптимальним є сценарій із залученням короткострокових спікерів (17 000 грн/рік), оскільки він балансує між якістю та вартістю, враховує обмежені ресурси «Міцуї Сервіс» і забезпечує кваліфіковане проведення тренінгів з психологічної та інформаційної безпеки. Самостійна реалізація ризикує бути менш ефективною через брак експертизи, а консалтингова програма є надто дорогою для малого підприємства. Вибраний сценарій дозволяє адаптувати тренінги до специфіки компанії, мінімізувати скептицизм працівників завдяки професійним тренерам і досягти цілей програми в межах річного циклу.

Отже, програма навчання є стратегічним інструментом для зміцнення безпекового середовища в «Міцуї Сервіс», спрямованим на підвищення обізнаності працівників і вирішення ключових викликів компанії. Вона враховує соціокультурні особливості колективу, зокрема скептицизм до психологічної підтримки, і пропонує інноваційні рішення, такі як анонімна комунікація та гейміфікація, що сприяють залученості та добробуту. Програма створює основу для довгострокового розвитку, підвищуючи стійкість компанії до внутрішніх і зовнішніх ризиків, зокрема в умовах воєнного стану.

3.4 Механізми моніторингу та оцінки ефективності безпекового середовища

Механізми моніторингу та оцінки ефективності безпекового середовища в «Міцуї Сервіс» спрямовані на перевірку результативності концептуальної моделі, організаційно-технічних заходів і програми навчання у вирішенні проблем, виявлених у другому розділі. Моніторинг передбачає регулярний збір і аналіз даних за допомогою інструментів, таких як анкети, тести, звіти та анонімні відгуки, щоб оцінити вплив заходів на безпеку та добробут працівників. Він базується на методах першого розділу, включаючи анкетування, статистичний аналіз, аудит безпеки та експертне оцінювання, і враховує специфіку компанії. Метою моніторингу є забезпечення ефективного функціонування безпекового середовища шляхом оцінки результатів тренінгів, ІТ-систем, маркетингових ініціатив і командоутворення. Завдання охоплюють збір даних про фізичну, психологічну, соціальну, інформаційну та організаційну безпеку, їх аналіз за допомогою інструментів, таких як Google Forms і Excel, і розробку рекомендацій для вдосконалення. Реалізація моніторингу починається в червні 2025 року з підготовки анкет у Google Forms (10–15 запитань про втомлюваність, згуртованість і сприйняття психологічної підтримки), налаштування автоматичних звітів із Telegram-чат-бота та оновлення програмного забезпечення датчиків для автоматичного журналювання несправностей. Перший цикл моніторингу

відбудеться в серпні 2025 року, коли всі 23 працівники заповнять анкети за 5 хвилин, начальник охорони праці перевірить 100% ЗІЗ і журнали датчиків, а директор проаналізує частку приватних клієнтів у Excel. Психолог проведе півгодинне інтерв'ю для оцінки психологічного клімату, а ІТ-спеціаліст збере дані про кіберінциденти. У вересні 2025 року дані обробляються: анкети дають середні бали, ІТ-спеціаліст виконує кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) між втомлюваністю та продуктивністю в Excel, а директор готує звіт із рекомендаціями, наприклад, про частіші консультації з психологом. Подальші цикли (листопад 2025, лютий 2026, травень 2026) повторюють цей процес із тестами кібербезпеки (10 запитань) кожні півроку та піврічним аудитом ЗІЗ, завершуючись річним звітом у червні 2026 року, який порівнює базові й цільові показники.

Механізми моніторингу включають конкретні процедури та інструменти. Анкетування працівників проводиться щоквартально через Google Forms із питаннями, такими як «Чи відчуваєте ви менше стресу після тренінгів зі стресостійкості?» (шкала 1–5) або «Чи допомагають командні вправи спілкуванню?» (так/ні). Це дозволяє оцінити втомлюваність, згуртованість і мотивацію, продовжуючи практику опитувань другого розділу. Тестування ІТ-навичок організується кожні півроку, перевіряючи вміння працювати з датчиками в ліфтових шахтах, мобільним додатком і хмарним сховищем (наприклад, «Виберіть правильну дію при сповіщенні від датчика»). Аналіз клієнтської бази здійснюється щомісячно шляхом складання звітів в Excel про кількість нових клієнтів (житлові комплекси, бізнес-центри). Анонімні відгуки збираються постійно через Telegram-бот із запитаннями, як «Оцініть корисність командних вправ» для оцінки тренінгів, командування та чату з психологом. Аудит фізичної безпеки проводиться піврічно бригадиром, який перевіряє стан ЗІЗ і датчиків, складаючи протокол із оцінкою. Експертний аналіз організовується щорічно за участю психолога та ІТ-спеціаліста, які оцінюють ефективність тренінгів і ІТ-систем, надаючи рекомендації, наприклад, додати нові вправи чи оновити додаток.

Критерії оцінки ефективності чітко визначені для кожного аспекту безпеки. Для фізичної безпеки ключовими є відсутність травматизму, як у другому розділі, і забезпечення 90% ЗІЗ у робочому стані. Для психологічної безпеки оцінюється зниження втомлюваності (середній бал <3 за шкалою 1–5 в анкетах), щонайменше 10 звернень до анонімного чату щокварталу та зростання позитивного ставлення до психолога. Соціальна безпека вимірюється зростанням згуртованості (середній бал >4 в анкетах) і позитивними відгуками про командоутворювальні вправи. Інформаційна безпека перевіряється відсутністю витоків даних і щонайменше 80% правильних відповідей у тестах ІТ-навичок. Організація моніторингу адаптована до обмежених ресурсів. Керівник відповідає за звіти про клієнтів і загальний нагляд, начальник охорони праці — за аудит фізичної безпеки, начальник виробничого відділу — за анкетування, а зовнішні експерти) — за оцінку тренінгів і ІТ. Інструменти — Google Forms для анкет, Telegram-бот для відгуків, Excel для звітів, Microsoft Teams для комунікації — є безкоштовними та доступними. Дані зберігатимуться в хмарному сховищі для безпеки.

Очікувані результати моніторингу включають чітке розуміння, які заходи працюють ефективно, а які потребують коригування. Анкети та відгуки покажуть покращення добробуту та згуртованості, тести — зростання інноваційності, звіти — розширення клієнтської бази. Виявлені недоліки, наприклад, низька активність у чаті, призведуть до рекомендацій, як-от додавання мотиваційних сесій. Це забезпечить сталість безпекового середовища.

Третій розділ представляє комплексну систему формування безпекового середовища для «Міцуї Сервіс», яка поєднує теоретичні засади, практичні рішення, навчання та механізми контролю, спрямовані на подолання ключових викликів компанії, таких як атомізація працівників, втомлюваність, обмежена інноваційність і залежність від державних тендерів. Запропоновані підходи, спираючись на методи оцінки безпеки та детальний аналіз специфіки підприємства, забезпечують інтеграцію соціальних, психологічних, технологічних і організаційних елементів, що сприяє підвищенню добробуту працівників і зниженню виробничих ризиків. Особлива увага приділена адаптації рішень до умов малого підприємства з

обмеженими ресурсами, що працює в реаліях воєнного стану, що робить їх гнучкими та практичними. Такий підхід не лише зміцнює внутрішню стійкість компанії, але й посилює її конкурентні позиції на ринку завдяки підвищенню ефективності та залученості персоналу. Запропонована система створює міцну основу для сталого розвитку, дозволяючи підприємству оперативно реагувати на нові виклики та підтримувати безпечне середовище. Результати цього розділу демонструють можливість досягнення балансу між безпекою, продуктивністю та соціальною відповідальністю, що є критично важливим для сучасних умов господарювання.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна бакалаврська робота на тему «Формування безпекового середовища організації для працівників» була присвячена дослідженню теоретичних, аналітичних і практичних аспектів створення сприятливого безпекового середовища в ТОВ «Міцуї Сервіс» – малому підприємстві, що спеціалізується на технічному обслуговуванні ліфтового обладнання. У процесі дослідження було виконано всі завдання, поставлені у Вступі, що дозволило досягти мети – систематизувати наукові здобутки з проблематики безпекового середовища та розробити заходи для його поліпшення в компанії. Отримані результати мають як теоретичне, так і практичне значення, сприяючи вирішенню ключових викликів підприємства в умовах воєнного стану та обмежених ресурсів.

Перший розділ роботи був присвячений теоретичним засадам формування безпекового середовища. Було розкрито сутність цього поняття як комплексної системи, що охоплює фізичну, психологічну, соціальну, інформаційну та організаційну безпеку. Аналіз еволюції безпеки показав, що сучасне розуміння включає не лише захист від фізичних загроз, а й створення умов для професійного розвитку працівників. Визначено основні компоненти безпекового середовища – знання, мотивація, нагляд, обмеження та індивідуальна обізнаність, а також охарактеризовано методи оцінки безпеки, такі як статистичний аналіз, експертні оцінки, анкетування та багатофакторний аналіз ризиків. Ці методи стали основою для подальшого аналізу та розробки рекомендацій, підтвердивши необхідність комплексного підходу до управління безпекою.

Другий розділ містив аналіз стану безпекового середовища в ТОВ «Міцуї Сервіс». Проведено оцінку соціально-економічної діяльності компанії, яка показала фінансову стабільність (зростання доходу з 5,88 млн грн у 2023 році до 6,69 млн грн у 2024 році) та розширення клієнтської бази (з 50 до 61 замовника у 2025 році). Однак виявлено низку проблем: атомізація працівників через роз'їзний характер роботи, помірна втомлюваність, скептицизм до психологічної підтримки, залежність від державних тендерів, обмежена інноваційність і перевантаження штату (23 особи). SWOT-аналіз підтвердив сильні сторони компанії – відсутність

травматизму, якісні засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) та соціальну відповідальність, але вказав на слабкі сторони, зокрема відсутність програм психологічної підтримки та недостатню прозорість соціальної політики. Аналіз основних небезпек показав, що фізична безпека забезпечена завдяки інструктажам і ЗІЗ, але соціальна та психологічна безпека потребують вдосконалення через стрес від нестабільного графіку та роботи під час воєнного стану.

Третій розділ запропонував комплексну систему формування безпекового середовища, що включає концептуальну модель, організаційно-технічні заходи, програму навчання та механізми моніторингу. Концептуальна модель базується на принципах комплексності, людиноцентризму, адаптивності, превентивності та прозорості, вирішуючи виявлені проблеми через п'ять компонентів: модернізація ЗІЗ і впровадження ІТ-систем для фізичної та інформаційної безпеки, програми well-being і командоутворення для соціальної безпеки, тренінги зі стресостійкості для психологічної безпеки, а також стратегії найму та диверсифікації клієнтів для організаційної безпеки. Організаційно-технічні заходи включають створення анонімного Telegram-чату з психологом і впровадження нематеріальних стимулів, таких як визнання досягнень. Програма навчання зосереджена на зміні сприйняття психологічної підтримки, освоєнні ІТ-інструментів і зміцненні командної взаємодії. Механізми моніторингу передбачають щоквартальні анкети, піврічні тести ІТ-навичок, аудит ЗІЗ і експертний аналіз, із чіткими критеріями оцінки, такими як зниження втомлюваності (середній бал <3) і зростання згуртованості (бал >4).

Наукова новизна дослідження полягає у вдосконаленні визначення безпекового середовища як багаторівневої системи, що інтегрує матеріальні та нематеріальні компоненти, а також у систематизації факторів, які впливають на безпеку в умовах малого підприємства. Практичне значення результатів виявляється у розробці адаптованих рекомендацій для ТОВ «Міцуї Сервіс», які враховують обмежені ресурси та воєнний стан. Впровадження запропонованих заходів, таких як тренінги зі стресостійкості, командоутворювальні вправи, ІТ-системи моніторингу та стратегії диверсифікації, сприятиме зниженню втомлюваності, підвищенню

згуртованості, інноваційності та фінансової стійкості компанії. Очікується, що середній бал втомлюваності знизиться до <3 , згуртованість зросте до >4 , частка приватних клієнтів збільшиться з 10% до 25%, а правильні відповіді в тестах ІТ-навичок досягнуть $\geq 80\%$. Доцільність впровадження рекомендацій підтверджується їхньою адаптивністю до умов компанії та відповідністю міжнародним практикам, описаним у першому розділі. Наприклад, використання анонімного чат-бота для психологічної підтримки відповідає сучасним підходам до подолання скептицизму, а впровадження датчиків і мобільного додатка для моніторингу ризиків узгоджується з тенденціями автоматизації безпеки. Реалізація програми навчання та механізмів моніторингу дозволить компанії оперативно реагувати на нові виклики, підтримувати безпечне середовище та підвищувати конкурентоспроможність на ринку сервісного обслуговування ліфтів.

Подальше використання результатів дослідження можливе в інших малих підприємствах технічного профілю, які стикаються з подібними викликами – високими виробничими ризиками, обмеженими ресурсами та воєнними умовами. Запропонована система є гнучкою і може бути адаптована до різних організаційних контекстів, сприяючи створенню культури безпеки та сталого розвитку. Для «Міцуї Сервіс» наступним кроком може бути поглиблення інноваційних підходів, зокрема через інтеграцію штучного інтелекту для прогнозування ризиків, а також розширення соціальних програм для підвищення лояльності працівників. Таким чином, дослідження закладає основу для довгострокового вдосконалення безпекового середовища, забезпечуючи баланс між безпекою, продуктивністю та соціальною відповідальністю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. The Republic by Plato. *Project Gutenberg*. URL: <https://www.gutenberg.org/ebooks/1497> (date of access: 18.05.2025).
2. Спіноза Б. *Теологічно-політичний трактат* : монографія / пер. з англ. В. Литвинов. Київ : Априорі, 2018. 418 с. URL: https://chtyvo.org.ua/authors/Spinoza_Benedykt/Teolohichnopolitychnyi_traktat/
3. Василик А.В., Вонберг Т.В., Дорош М.О. Фактори та заходи забезпечення задоволеності працею в сучасних умовах. *Modern Economics*. №21. 2020. С. 30-36. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V21\(2020\)-05](https://doi.org/10.31521/modecon.V21(2020)-05)
4. Василик А. В., Смалійчук Г. В., Головка А. А. Особливості та профілактика професійного вигорання менеджерів з персоналу. *Економічний простір*. 2020. № 154. С. 174–178. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/154-33>
5. Бочарніков В. П., Свєшніков С. В. *Безпекове середовище 2030* : монографія. Київ : Майстер книг, 2019. 76 с. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/14272/1/108.pdf>
6. Данилевич Н. С., Недзельська А. А. Аналіз травматизму на підприємствах у розрізі нещасних випадків, шляхи його подолання. *Управління розвитком*. 2018. № 1. С. 120–127. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Uproz_2018_1_21 (дата звернення: 18.05.2025).
7. Коленда Н. В. Поняття соціально-економічної безпеки підприємства. *Економіка і суспільство*. 2016. № 7. С. 671–675 URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/7_ukr/113.pdf (дата звернення: 18.05.2025).
8. Бутов С. Д., Пецюх І. С., Сосніцький Р. І., Соломчак Б. О., Клос В. М. Безпека підприємницької діяльності в умовах змін. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2023. Вип. 32. С. 159–166. URL:

<https://nzlubb.org.ua/index.php/journal/article/view/1324/1149> (дата звернення: 18.05.2025)

9. Кривошеїн В. Зміст та співвідношення основних категорій сучасного безпекового середовища. *Грані*. 2021. Т. 24, № 1. С. 5–12. URL: <https://grani.org.ua/index.php/journal/article/view/1597>
10. *Про охорону праці* : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (станом на 01.01.2025).
11. Державна служба України з питань праці URL: <https://dsp.gov.ua/> (дата звернення: 01.04.2025).
12. Ілляшенко О. В. Механізми системи економічної безпеки підприємства. *Gulustan Black Sea Scientific Journal of Academic Research*. 2015. № 22. С. 12–18. URL: <http://archive.gulustan-bssjar.org/index.php/22> (дата звернення: 18.05.2025).
13. Кирилюк В., Колядич О., Шевчук О. Соціальна безпека та згуртованість: сучасні підходи щодо їх взаємодії. *Економічний аналіз*. 2023. Том 33. № 1. С. 59–65. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2023.01.059>
14. Lopushniak H., Poplavska O., Danylevych N., Kostyshyna T., Raupov R. Organization of labor under conditions of uncertainty: The case of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2023. Vol. 21, № 2. P. 294–308. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.30](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.30)
15. Occupational Safety and Health Administration (OSHA). URL: <https://www.osha.gov/> (дата звернення: 01.04.2025).
16. Стебловський В. В. Поняття, принципи та складові безпекового середовища як об'єкта адміністративно-правового регулювання. *Наукові записки Центральноукраїнського державного університету*. 2023. № 15. С. 87–94. URL: https://pravo.cusu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/344?utm_source=chatgpt.com

17. Кубецька О. Сутність та необхідність формування безпекового середовища організації для працюючих. *Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків : ДБТУ, 2024. С. 244–246. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/14272/1/108.pdf>
18. Система безпеки підприємства. URL: <https://www.deltaguard.com.ua/en/knowledgebase/enterprise-security-system/> (дата звернення: 08.05.2025).
19. International Labour Organization (ILO). URL: <https://www.ilo.org/> (дата звернення: 08.05.2025).
20. International Federation of Social Workers (IFSW). URL: <https://www.ifsw.org/> (дата звернення: 08.05.2025).
21. *Risk management — Risk assessment techniques* : Міжнародний стандарт ІЕС 31010:2019. URL: <https://www.iso.org/standard/72140.html>
22. NIOSH Strategic Plan. URL: <https://www.cdc.gov/niosh/about/strategicplan/default.html> (дата звернення: 08.05.2025).
23. Колот А.М., Рябоконь І.О., Бабій Ю.М. Соціально-трудова вимір економіки платформ. *Економіка та суспільство*. 2024. №68. С. 1–12. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-1>
24. EU-OSHA. *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. 2024. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2024-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks> (дата звернення: 08.05.2025).
25. Гринькевич О. С., Матковський С. О., Сидорова А. В., Струк Н. С. *Економічна аналітика в бізнесі* : навч. посіб. Львів, 2022. 475 с. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/04/Navchalnyy-posibnyk_2022.pdf?utm_source=chatgpt.com
26. ТОВ «Міцуї Сервіс». URL: <https://mizui.com.ua/> (дата звернення: 08.05.2025).
27. ТОВ «УкрЛіфтСервіс» URL: <https://uls.ua/ua/dropd/about> (дата звернення: 08.05.2025).

28. ТОВ «Майстер Ліфт» URL: <https://masterlift.com.ua/pro-kompaniyu.html> (дата звернення: 08.05.2025).
29. YouControl. URL: <https://youcontrol.com.ua/> (дата звернення: 08.05.2025).
30. *Інструкція №2 з охорони праці для електромеханіка, який здійснює технічне обслуговування і ремонт ліфтів*. Київ : ТОВ «Міцуї Сервіс», 2023. 12 с.
31. *Програма вступного інструктажу*. Київ : ТОВ «Міцуї Сервіс», 2023. 8 с.
32. *Програма проведення первинного інструктажу*. Київ : ТОВ «Міцуї Сервіс», 2023. 10 с.
33. Колот А. М., Герасименко О. О., Шевченко А. С., Бабій Ю. М. Екосистема людських ресурсів організацій як концептологія та прикладна платформа людиноцентризму. *Проблеми економіки*. 2023. №3. С. 282-294. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-3-282-294>
34. Лопушняк Г.С., Поплавська О.М. Проектування регламентів організації трудової діяльності на засадах well-being. *Актуальні проблеми економіки*. 2022. № 10-11 (256-257). С. 86 – 95. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2022/10/10.22._topic_Galina-S.-Lopushnyak-Oksana-N.-Poplavska-86-95-1.pdf (дата звернення: 18.05.2025).
35. Tamers, S.L., Streit, J., Pana-Cryan, R., Ray, T., Syron, L., Flynn, M.A., & Howard, J. (2020). Envisioning the future of work to safeguard the safety, health, and well-being of the workforce: A perspective from the CDC's National Institute for Occupational Safety and Health. *American Journal of Industrial Medicine*, 63(12), 1065-1077. DOI: <https://doi.org/10.1002/ajim.23183>
36. Jule, J.G. (2020). Workplace safety: A strategy for enterprise risk management. *Workplace Health & Safety*, 68(10), 483-489. DOI: <https://doi.org/10.1177/2165079920916644>
37. Li, K., Mai, F., Shen, R., & Yan, X. (2021). Measuring corporate culture using machine learning. *The Review of Financial Studies*, 34(7), 3265-3315. DOI: <https://doi.org/10.1093/rfs/hhaa079>
38. Овсянников Д. П., Шандар А. М. Культура якості як основа корпоративної соціальної відповідальності. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку*

агропродовольчої сфери, індустрії гостинності та торгівлі : тези доповідей Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 2 листопада 2023 р. Харків : ДБТУ, 2023. С. 69–70 URL: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/44259>

39. Колот А. М., Герасименко О. О. Неекономічні детермінанти соціально-трудового розвитку-XX. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2023. №13(1). С. 14-28. URL: [http://dx.doi.org/10.21511/slntp.13\(1\).2023.02](http://dx.doi.org/10.21511/slntp.13(1).2023.02)

StrikePlagiarism.com

eu

Дата звіту 5/18/2025

Дата редагування

Звіт не був оцінений

Звіт подібності

метадані

Назва організації

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU

Заголовок

Формування безпечового середовища організації для працівників

Автор

Науковий керівник / Експерт

Опачка

Поплавська

підрозділ

кафедра соціоекономіки та управління персоналом

Обсяг знайдених подібностей

1.47%

1.47%

КП 1

25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2

0.52%

0.52%

КП 2

13068

Кількість слів

1.38%

1.38%

КЦ

106591

Кількість символів

Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати намісний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв

6

Інтервали

0

Мікропробіли

0

Білі знаки

0

Парафрази (SmartMarks)

5

Подібності за списком джерел

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Копію тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз

Копію тексту

порядковий номер

НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)

КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)

1

Дис.2024.doc

вся робота перший варіант

6/25/2024

Poltava University of Economics and Trade (Poltava University of Economics and Trade)

38 0.29 %

2

Артеменко_стаття.docx

1/25/2024

Publishing House "Helvetica" (Видавничий дім "Гельветика")

30 0.23 %