

## ПСИХОЛОГІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ТА БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

УДК 159.944

DOI <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2026.2/24>

**Мілінчук В. І.**

<https://orcid.org/0009-0001-1401-664X>

Луцький національний технічний університет

**Бондарчук Л. Ф.**

<https://orcid.org/0000-0002-3954-9231>

Луцький національний технічний університет

**Федорчук-Мороз В. І.**

<https://orcid.org/0000-0002-0941-1215>

Луцький національний технічний університет

## ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ЕРГОНОМІЧНІ ЗАСОБИ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті досліджуються психологічні та ергономічні аспекти професійної діяльності суб'єкта праці, із особливим акцентом на механізми формування безпечної поведінки та ефективною взаємодією в робочому середовищі. Розглянуто психологічні фактори, що впливають на мотивацію, увагу та прийняття рішень, а також на адаптацію до умов праці та організацію робочого часу. Значну увагу приділено ергономічним аспектам, які забезпечують оптимізацію робочого простору, мінімізацію психофізіологічного навантаження та підвищення продуктивності діяльності. У статті обґрунтовано, що ефективне поєднання психологічних та ергономічних підходів дозволяє підвищувати рівень безпечної поведінки працівників, знижувати ризики професійного вигорання та підвищувати загальну якість виконання професійних завдань. Наведено сучасні підходи до оцінки психофізіологічного стану працівників, методи аналізу робочого середовища та рекомендації щодо практичного застосування психологічних інструментів підтримки суб'єкта праці. Показано, що врахування індивідуальних особливостей, мотиваційних чинників і когнітивних здібностей працівників є необхідною умовою для побудови системи професійної підтримки та формування безпечних моделей поведінки. Висвітлено сучасні методи оцінки ризиків і розробки профілактичних заходів, які інтегрують психологічні та ергономічні принципи, забезпечуючи комплексну підтримку суб'єкта праці. Обґрунтовано важливість комплексного підходу до вивчення професійної діяльності, який поєднує психологічні, ергономічні та організаційні аспекти для забезпечення ефективності та безпеки робочого процесу.*

**Ключові слова:** психологія праці, ергономіка, професійна діяльність, суб'єкт праці, безпечна поведінка, психофізіологічний стан, адаптація, мотивація, управління ризиками, професійна підтримка.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах розвитку виробничих та організаційних процесів питання безпеки професійної діяльності

посідає важливе місце у міждисциплінарних дослідженнях. Зростання складності трудових завдань, інтенсивності інформаційних потоків



і темпів роботи актуалізує потребу в аналізі поведінки працівників у професійному середовищі. У цьому контексті безпека праці дедалі частіше розглядається не лише як результат дотримання нормативних вимог, а як процес, що значною мірою залежить від психологічних особливостей суб'єкта праці [1; 3; 5; 6; 8; 9].

Досвід наукових досліджень і практичних спостережень свідчить, що ефективність професійної діяльності та рівень безпеки пов'язані з такими психологічними чинниками, як особливості мотивації, рівень уваги, здатність до саморегуляції, емоційна стійкість і прийняття рішень у складних або нестандартних ситуаціях. Водночас умови організації робочого простору, режим праці та характеристики робочого середовища створюють певні рамки, у межах яких реалізується поведінка працівника.

У наукових підходах до аналізу безпеки праці психологічні та ергономічні аспекти часто розглядаються паралельно, з акцентом на окремі елементи професійної діяльності. Разом із тим, питання їх узгодження та взаємодії потребують подальшого осмислення, зокрема в аспекті впливу умов праці на психофізіологічний стан працівника та формування поведінкових реакцій. Такий підхід відкриває можливості для більш цілісного аналізу механізмів безпечної поведінки у професійному середовищі.

Особливої уваги потребує врахування індивідуальних психологічних відмінностей працівників, які визначають способи адаптації до вимог професійної діяльності. Узгодження психологічних ресурсів особистості з ергономічними характеристиками робочого простору може сприяти зниженню напруження, підвищенню суб'єктивного контролю над ситуацією та більш усвідомленому дотриманню безпечних моделей поведінки.

Таким чином, актуальним є дослідження психологічних і ергономічних засобів формування безпечної поведінки працівників як складного процесу, що поєднує особистісні характеристики суб'єкта праці з умовами його професійної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика формування безпечної поведінки працівників у професійній діяльності посідає важливе місце в системі сучасних досліджень з психології праці, ергономіки та охорони праці. У наукових працях таких дослідників, як А. Алексєєв, Н. Беляєва, В. Вишньовський, В. Гільперт, В. Духневич, О. Іванашко, Л. Карамушка, В. Малишева,

І. Періг, Б. Цимбал, С. Чуніхіна, О. Шароватова значна увага приділяється аналізу психологічних чинників професійної поведінки, зокрема мотивації безпеки, професійної відповідальності, рівня стресостійкості, емоційної саморегуляції та сформованості ризик-орієнтованого мислення. Автори підкреслюють, що індивідуально-психологічні особливості працівників, рівень їх професійної підготовки, досвід діяльності та ставлення до норм безпеки суттєво впливають на дотримання вимог охорони праці та попередження виробничого травматизму.

Особливо актуальним стає питання формування безпечної поведінки працівників у контексті воєнних дій та надзвичайних ситуацій, які суттєво підвищують ризики для життя та здоров'я персоналу. У сучасних дослідженнях таких науковців, як Ю. Бойчук, В. Ворожбіт-Горбатюк, В. Гнилянська, Л. Карамушка, О. Кін, О. Мірошниченко, В. Рибалка, І. Свидрук, Т. Собченко, К. Терещенко, І. Турянський підкреслюється, що стресові фактори, пов'язані з війною, значно впливають на здатність працівників приймати безпечні рішення, контролювати емоційний стан та ефективно реагувати на надзвичайні ситуації. Дослідники відзначають, що у таких умовах критично важливими є розвиток психологічної стійкості, навчання прийомам саморегуляції, формування ризик-орієнтованого мислення та підвищення професійної відповідальності. Реалії війни змушують переглядати підходи до організації праці, впроваджувати адаптивні методи оцінки безпеки та забезпечувати системну підтримку працівників, що, у свою чергу, знижує ймовірність травматизму та підвищує ефективність діяльності у кризових умовах.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз психологічних та ергономічних засобів формування безпечної поведінки працівників у професійній діяльності та визначення ефективних підходів до підвищення безпеки й стресостійкості персоналу.

**Виклад основного матеріалу.** Безпечна поведінка працівників у професійній діяльності є результатом складної взаємодії психологічних, ергономічних та організаційних факторів. У межах психологічного підходу до аналізу зазначеної проблематики доцільно зосередити увагу на внутрішніх механізмах регуляції поведінки особистості.

Поведінкові стратегії працівників у професійній діяльності зумовлені взаємодією низки психологічних механізмів, серед яких центральне

значення належить когнітивним процесам, саморегуляції та мотиваційним установкам. Можна стверджувати, що через реалізацію цих механізмів відбувається оцінка ситуацій, прийняття рішень та вибір оптимальних дій відповідно до вимог безпеки.

Когнітивні процеси включають систему психічних операцій, що здійснюють прийом, обробку, збереження та використання інформації для регуляції поведінки. У професійній діяльності ці процеси реалізуються через увагу, пам'ять, мислення, аналіз ризику та прогнозування наслідків власних дій. Так, участь когнітивних механізмів у психічній регуляції трудової діяльності визначає не лише вибір адекватних дій, але й здатність інтегрувати обставини зовнішнього середовища у власну поведінкову стратегію, що безпосередньо впливає на рівень безпеки на робочому місці.

Наступним важливим компонентом психологічної регуляції безпечної поведінки працівників виступає саморегуляція. Українська дослідниця В. Лозовецька стверджує: «Саморегуляція допомагає зменшити рівень стресу, контролювати емоційні реакції та швидше відновлювати психологічну рівновагу після стресових подій. Особа з розвиненими навичками саморегуляції здатна краще адаптуватися до змін у робочому оточенні та розвивати свої професійні навички. Вона відчуває більшу впевненість у себе, більш стабільніше реагує на труднощі та має більше можливостей для особистісного зростання» [4, с. 91].

Важливо відзначити, що саморегуляція у професійній діяльності виконує функцію внутрішнього механізму стабілізації поведінки в умовах підвищеного навантаження, невизначеності та ризику. Її розвиток забезпечує здатність працівника усвідомлювати власні психоемоційні стани, коригувати інтенсивність емоційних реакцій і підтримувати оптимальний рівень психічної активності для ефективного виконання виробничих завдань. У контексті безпеки праці це набуває особливого значення, оскільки надмірна тривожність, імпульсивність або емоційне виснаження можуть призводити до помилкових рішень, зниження концентрації уваги та порушення інструктивних вимог.

Крім того, саморегуляція тісно пов'язана з формуванням відповідального ставлення до професійної діяльності та дотримання норм безпеки. Працівник із розвиненими навичками саморегуляції демонструє вищий рівень усвідомленості власних дій, здатність до самоконтролю та рефлексії, що підвищує якість

прийняття рішень і знижує ймовірність ризикованої поведінки.

Водночас ефективність когнітивної діяльності та саморегуляції значною мірою залежить від мотиваційної спрямованості особистості, яка визначає готовність працівника дотримуватися норм і правил безпеки. Мотиваційні установки виступають внутрішнім рушієм поведінки, що визначає спрямованість, інтенсивність та тривалість практичних дій працівника. У сфері безпеки праці мотиваційні установки включають прагнення до збереження власного життя і здоров'я, усвідомлення цінності професійних норм, а також схильність до самовдосконалення у сфері професійної компетентності. Український дослідник Ю. Древаль стверджує: «Мотивація діяльності у загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників (рушійних сил), які спонукають людину здійснювати деякі вчинки і здійснювати певні дії для досягнення певних цілей. Відтак мотивація у сфері соціально-трудова відносин має подвійне навантаження: з одного боку – заохочувати працівника якнайкраще виконувати власні посадові обов'язки та піклуватися про продуктивність праці, а з іншого – стимулювати працівника свідомо відноситися до безпеки і гігієни праці. Власне і мотивація у сфері охорони праці, за нашою оцінкою, – це вид управлінської діяльності, спрямований на спонукання себе та інших працівників організації до діяльності, що забезпечує досягнення визначених цілей щодо належного забезпечення безпечних і здорових умов праці» [2, с. 128].

Можна стверджувати, що мотиваційні чинники виконують регулятивну функцію поведінки, впливаючи на оцінювання працівником потенційних ризиків та вибір відповідних дій. Вони також взаємодіють із когнітивними та емоційними компонентами, утворюючи цілісну психічну систему, яка забезпечує усвідомлений контроль за поведінкою у професійному середовищі.

У такому контексті безпечна поведінка працівників розглядається як результат взаємодії когнітивних процесів, емоційної саморегуляції та мотиваційних установок. Взаємопов'язаний вплив цих психологічних механізмів створює підґрунтя для формування безпечних моделей поведінки у професійній діяльності. Когнітивні оцінки визначають можливі варіанти дій, емоційна саморегуляція підтримує психологічну рівновагу під час виконання завдань, а мотиваційні установки забезпечують спрямованість і стійкість поведінкових рішень. Такий комплексний підхід до аналізу психологічних

механізмів дозволяє пояснити, чому окремі працівники демонструють вищий рівень безпеки у виконанні професійних завдань, тоді як інші виявляють схильність до ризикованої поведінки.

Необхідно наголосити, що ефективність психологічних механізмів у забезпеченні безпечної поведінки значною мірою залежить від організаційних і ергономічних умов праці, які формують зовнішнє середовище реалізації професійних дій.

Ергономічні чинники виступають додатковим, але не менш важливим інструментом підтримки безпеки. Правильне планування робочого простору, оптимізація розташування обладнання, регулювання висоти робочих поверхонь та забезпечення комфортних умов для виконання фізичних і когнітивних завдань знижують психофізіологічне навантаження та підвищують ефективність роботи. Українські дослідники стверджують: «Основний принцип ергономіки – системність, що полягає у визначенні, як цілісної системи, сукупності всіх компонентів трудової діяльності, які б зменшили вплив на фізіологічний та когнітивний потенціал працівника, зокрема на його здатність аналізувати, розуміти, пізнавати, усвідомлювати, переробляти інформацію та адаптуватись до нових правил» [7, с. 171]. Ергономічна організація робочого процесу сприяє стабілізації уваги, зменшенню стресових реакцій і, як наслідок, зниженню ризику помилок у професійній діяльності.

Важливо відзначити, що комплексне застосування психологічних та ергономічних засобів дозволяє створювати умови, в яких працівник має

змогу реалізувати свої професійні компетенції без шкоди для безпеки (табл. 1).

Сучасні підходи до оцінки професійної безпеки включають моніторинг психофізіологічного стану працівників, аналіз робочого середовища та моделювання потенційних ризиків. Методи спостереження, опитувань, психометричних тестів і електрофізіологічних вимірювань дозволяють виявляти фактори, що підвищують ймовірність виникнення аварійних ситуацій, та своєчасно розробляти профілактичні заходи.

З огляду на вищезазначене, результати оцінки психофізіологічного стану працівників та аналіз параметрів робочого середовища дозволяють виявляти як індивідуальні, так і організаційні чинники, які підвищують ризик травматизму та професійного вигорання. Такий системний підхід дає змогу здійснювати кількісну та якісну характеристику впливу психологічних і ергономічних факторів на поведінку персоналу, що, у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності управління безпекою на робочому місці. Зокрема, узгоджене врахування когнітивних, емоційних та мотиваційних компонентів у поєднанні з ергономічними параметрами дозволяє забезпечити адекватну адаптацію працівника до специфічних умов професійної діяльності.

Враховуючи зазначене, комплексна інтеграція психологічних та ергономічних засобів у професійну практику створює передумови для формування стабільних моделей поведінки, які є адаптованими до умов конкретного виробничого середовища. Відповідно, це забезпечує не

Таблиця 1

**Взаємодія психологічних і ергономічних чинників у формуванні безпечної поведінки працівників**

Чинники	Компоненти	Механізм впливу	Результат для безпечної поведінки
Психологічні	- когнітивні процеси (увага, пам'ять, мислення, оцінка ризиків); - емоційна саморегуляція; - мотиваційні установки	інтегрують інформацію про робочі ситуації, контролюють емоційні реакції, формують прагнення до безпеки	усвідомлений вибір дій, стабільна концентрація, дотримання норм безпеки
Ергономічні	- планування робочого місця; - оптимальне розташування обладнання; - освітлення, шум, температура	зменшують психофізіологічне навантаження, підвищують комфорт та ефективність виконання завдань	зниження ризику помилок, стабільна продуктивність, підтримка психоемоційної рівноваги
Взаємодія психологічних та ергономічних чинників	- психологічна адаптація до умов робочого середовища; - ергономічна підтримка когнітивних і мотиваційних процесів	синергія внутрішніх механізмів регуляції та зовнішніх умов середовища	створення адаптивних моделей поведінки, підвищення стійкості та безпеки праці

Джерело: сформовано авторами.

лише зменшення ймовірності помилкових дій, а й оптимізацію функціонування працівників, підвищення продуктивності та забезпечення сталого дотримання вимог охорони праці на різних етапах виконання професійних завдань. Такий підхід підтверджує актуальність комплексного розгляду безпеки як інтегрованого явища, що охоплює психологічні, ергономічні та організаційні аспекти професійної діяльності.

**Висновки.** Аналіз психологічних та ергономічних засобів формування безпечної поведінки працівників демонструє, що цей процес є комплексним і залежить від поєднання психологічних, фізіологічних та організаційних чинників. Когнітивні механізми, емоційна саморегуляція,

мотиваційні установки та ергономічні параметри робочого середовища не лише визначають індивідуальну поведінку працівника, а й відображають ефективність організаційних процесів та рівень безпеки на виробництві. В умовах підвищеного навантаження, стресових факторів та кризових ситуацій психологічні та ергономічні аспекти взаємодіють, формуючи адаптивні моделі поведінки, що забезпечують стійкість, продуктивність та відповідальність персоналу. Отже, безпечна поведінка працівників виступає індикатором ефективності професійної діяльності та якості організації робочого середовища, відображаючи одночасно поточний стан безпеки та потенційні ризики.

#### Список літератури:

1. Варивода К., Горденко С., Єрїчева Т. Психофізіологічні аспекти безпеки життєдіяльності та охорони праці: інтегративний підхід. *Перспективи та інновації науки. Серія «Психологія»*. 2024. № 9(43). С. 85–97. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-9\(43\)-85-97](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-9(43)-85-97)
2. Древаль Ю. До питання щодо застосування мотиваційної теорії Ш. Рїчі та П. Мартїна у сферї охорони праці. *Актуальнї питання розвитку особистостї сучаснїсть інновації перспективи*: зб. наук. пр. за матеріалами ІІ Міжнар. наук.-практ. конф., м. Житомир, 4 квіт. 2024 р. Житомир, 2024. С. 128–130.
3. Нежива С., Недїлько В. Психологічний аспект безпеки життєдіяльності: сучаснї виклики та стратегїї взаємодїї. *Габїтус*. 2023. Вип. 50. С. 167–170. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.50.30>
4. Лозовецька В. Роль саморегуляції в формуванні успішної кар'єри психологічнї стратегїї та внутрїшнї механїзми. *Духовнїсть особистостї методологїя теорїя і практика*. 2024. № 1 (108). С. 85–98. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310/2024-108-1-85-98>
5. Турянський Ю., Свидрук І., Гнїлянська О. Соціально-психологічнї аспекти гарантування безпеки діяльності персоналу в умовах вїйни. *Вїсник ЛТЕУ. Економїчнї науки*. 2024. № 75. DOI: <https://doi.org/10.32782/2522-1205-2024-75-05>
6. Шароватова О., Цимбал Б., Гїльперт В. Соціально-психологічнї аспекти розвитку культури безпеки працівникїв. *Науковий журнал Метїнвест Полїтехнїки. Серїя: Технїчнї науки*. 2025. № 4. С. 370–376. DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-2080/2025-4-50>
7. Яворська О., Архїрей М., Шароватова О., Боровицький О. Ергономїка керування професїйнимї ризиками. *Комунальне господарство мїст*. 2022. Том 6. Вип. 173. С. 170–177. DOI: <https://doi.org/10.33042/2522-1809-2022-6-173-170-177>
8. Halliday B., van der Laan L., Raineri A. Prioritizing Work Health, Safety and Wellbeing in Corporate Strategies: An Indicative Framework. *Safety*. 2024. Vol. 10, No. 1. Article 18. DOI: <https://doi.org/10.3390/safety10010018>
9. Tamers S. L., Streit J. M. K., Chosewood C. Promising Occupational Safety, Health and Well-Being Approaches to Explore the Future of Work in the USA: An Editorial. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. Vol. 19, No. 3. Article 1745. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031745>

#### **Milinchuk V. I., Bondarchuk L. F., Fedorchuk-Moroz V. I. PSYCHOLOGICAL AND ERGONOMIC MEANS OF FORMING SAFE BEHAVIOR OF WORKERS IN PROFESSIONAL ACTIVITY**

*The article examines the psychological and ergonomic aspects of the professional activity of the working individual, with particular emphasis on the mechanisms of forming safe behavior and effective interaction within the work environment. Psychological factors influencing motivation, attention, and decision-making are analyzed, along with their role in adaptation to working conditions and the organization of working time. Special attention is given to ergonomic aspects that contribute to the optimization of the workspace, the reduction of psychophysiological workload, and the enhancement of work productivity.*

*The study substantiates that the effective integration of psychological and ergonomic approaches makes it possible to increase the level of safe behavior among workers, reduce the risks of professional burnout, and improve the overall quality of professional task performance. The article presents contemporary approaches to assessing the psychophysiological state of employees, methods for analyzing the work*

*environment, and guidelines for the practical application of psychological tools aimed at supporting the working individual.*

*It is demonstrated that consideration of individual characteristics, motivational factors, and cognitive abilities of workers is a necessary condition for developing a system of professional support and for forming safe behavioral models. The paper also highlights modern methods of risk assessment and the development of preventive measures that integrate psychological and ergonomic principles, ensuring comprehensive support for the working individual. The importance of a comprehensive approach to the study of professional activity is substantiated, combining psychological, ergonomic, and organizational aspects to ensure the effectiveness and safety of the work process.*

**Keywords:** *psychology of work, ergonomics, professional activity, working individual, safe behavior, psychophysiological state, adaptation, motivation, risk management, professional support.*

*Дата першого надходження статті до видання: 11.03.2026*

*Дата прийняття статті до друку після рецензування: 14.04.2026*

*Дата публікації (оприлюднення) статті: 18.05.2026*