

праці мають позитивний вплив на позаробочий час, сприяють його збільшенню, зменшують втому, покращують психоемоційний стан.

Впровадження гнучких форм організації праці є перспективним напрямом для підвищення продуктивності, гнучкості та інноваційного потенціалу підприємств, однак цей процес стикається з низкою значних бар'єрів, що можуть обмежувати його ефективність. Усі бар'єри можна об'єднати у три групи: організаційні, технічні, психологічні. Якщо організація не розробляє прозорий механізм взаємодії працівників, це може призвести до зниження ефективності та продуктивності праці.

Успішне впровадження гнучких форм організації праці залежить від декількох ключових факторів: технологічної готовності підприємства, корпоративної культури, мотивації персоналу [3]. Комплексне врахування цих факторів дозволяє підприємствам оптимізувати організацію праці, підвищити продуктивність та швидше інтегрувати інноваційні рішення. Недостатня мотивація, невпевненість у власних компетенціях та стресові фактори, спричинені поєднанням роботи в офісі та дистанційної роботи, можуть призвести до зниження креативності та продуктивності.

## Література

1. Акулюшина М., Лук'янчук М. Інноваційні підходи до управління персоналом в умовах нестабільного зовнішнього середовища. Електронний журнал «Ефективна економіка» URL: <https://nauka.com.ua/index.php/ee/article/view/8207/8339> (Дата звернення: 05.03.2026)
2. Буда Т. Й., Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/121459.pdf> (дата звернення: 05.03.2026)
3. Горянська А.М., Тіхонов А.М. (2025). Вплив гібридних і дистанційних форм роботи на мотивацію праці та психологічне благополуччя персоналу організацій. Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету ім. акад. С. Дем'янчука. Серія : Педагогіка та психологія, № 3. С. 58-66.
4. Яворський О., Гаврилюк А. Інноваційні підходи до управління трудовими відносинами в умовах війни в Україні: аналіз сучасних методик та їх впровадження. *Universum*. 2024. № 11. С. 17-25.

УДК 658.3:331.45:004

Бунін А. С., здобувач вищої освіти  
Кирилко Н.М., науковий керівник, к.е.н, ст.викл.  
Київський національний університет  
технологій та дизайну

**ОРГАНІЗАЦІЯ БЕЗПЕЧНОГО РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА В  
УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ**

У сучасних умовах трансформації ринку праці питання організації безпечного робочого середовища набуває критичного значення. Традиційні підходи до охорони праці, що фокусувалися виключно на механічній безпеці та гігієні, сьогодні є недостатніми. Впровадження дистанційних форм роботи, зростання психоемоційного навантаження та інтеграція штучного інтелекту в робочі процеси створюють нові типи ризиків. За даними Міжнародної організації праці (МОП), щороку мільйони працівників страждають від нещасних випадків на виробництві, проте останніми роками стрімко зростає частка професійних захворювань, пов'язаних зі стресом та ментальним здоров'ям [1, с. 45]. Створення безпечного середовища сьогодні – це не лише вимога законодавства, а й стратегічний актив бізнесу, що впливає на продуктивність та сталий розвиток. Основна проблема полягає у невідповідності застарілих нормативних баз реаліям сучасного офісного та промислового простору. Існує розрив між формальним дотриманням правил техніки безпеки та реальною культурою безпеки всередині колективів. Завданням даного дослідження є аналіз комплексного підходу до безпеки, який поєднує фізичну захищеність, ергономіку та психологічний комфорт працівників.

Організація безпечного середовища базується на трьох фундаментальних аспектах:

1. Фізична безпека та ергономіка. Це база, що включає проектування робочих місць з урахуванням антропометричних даних людини. Використання ергономічних меблів знижує ризик захворювань опорно-рухового апарату на 25% [2, с. 88].
2. Технологічна безпека. В умовах автоматизації безпека залежить від якості взаємодії «людина-машина». Важливо забезпечити моніторинг стану обладнання в реальному часі.
3. Психосоціальне благополуччя. Безпечне середовище – це простір, вільний від мобінгу, дискримінації та надмірного стресу. Досвід провідних компаній (наприклад, Google, Microsoft) показує, що інвестиції в «психологічну безпеку» підвищують інноваційність команд [3, с. 112]. В ході аналізу було встановлено, що підприємства, які впровадили систему менеджменту безпеки згідно з ISO 45001, демонструють зниження рівня травматизму на 40% протягом перших трьох років. Дослідження також показало, що освітлення та якість повітря в офісних приміщеннях корелюють з когнітивними здібностями персоналу: при оптимальній вентиляції продуктивність зростає на 8–11%. Особлива увага в роботі приділена концепції «Vision Zero» (Нульовий травматизм), яка базується на семи «золотих правилах». Результати впровадження цієї концепції на вітчизняних підприємствах свідчать, що ключовим фактором успіху є лідерство керівництва та активна участь кожного співробітника у виявленні ризиків [4, с. 22].

Організація безпечного робочого середовища повинна бути динамічним процесом, а не статичним набором інструкцій. Для вирішення існуючих проблем пропонується:

- Перейти від реактивного підходу (реагування на інциденти) до превентивного (усунення ризиків до їх виникнення).
- Впроваджувати цифрові рішення: датчики моніторингу середовища, мобільні додатки для швидкого повідомлення про небезпеку.
- Інтегрувати програми підтримки ментального здоров'я (Mental Health Programs) у загальну систему охорони праці.

Запропоновані рекомендації дозволяють не лише знизити прямі витрати на виплату компенсацій за травматизм, а й суттєво зменшити плинність кадрів, зміцнити бренд роботодавця та забезпечити безперервність бізнес-процесів у кризові періоди.

### Література

1. Григоренко О. П. Міжнародні стандарти охорони праці: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2023. 240 с.
2. Ткачук К. Н. Основи охорони праці: підручник / К. Н. Ткачук, М. О. Халімовський. Київ: Основа, 2022. 448 с.
3. Бершадська Н. В. Психологія безпеки праці в сучасних організаціях. Журнал прикладної психології. 2024. № 2. С. 110–118.
4. Vision Zero: Стратегія нульового травматизму. Практичний посібник для роботодавців та менеджерів. Женева: МАСЗ, 2021. 56 с.

УДК 658.8,004,658.012.1

Беліченко М.А., здобувач вищої освіти  
Кирилко Н.М., науковий керівник, к.е.н, ст.викл.  
Київський національний університет  
технологій та дизайну

### **МАРКЕТИНГОВІ СТРАТЕГІЇ АДАПТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ ДО КРИЗОВИХ УМОВ: ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕС-МОДЕЛЕЙ У ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19 ТА ВОЄННОГО СТАНУ**

Два послідовних потрясіння – карантинні обмеження 2020–2021 років і повномасштабне вторгнення лютого 2022-го – поставили українські підприємства перед вибором, що не мав прецеденту в новітній вітчизняній господарській практиці. Питання стояло не в тому, чи треба адаптуватися: воно полягало в тому, яка архітектура бізнес-моделі взагалі здатна витримати одночасний тиск на споживчий попит, ланцюги постачання, логістичну інфраструктуру та канали комунікації. Більшість аналітичних рамок кризового маркетингу, розроблених до 2020 року, виявилися або занадто статичними, або