

ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ДЛЯ БЕЗПЕКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ*

Олександр Васильович Кубатко¹, Вячеслав Ігорович Вороненко²,
Олександра Володимирівна Дяденко³

Стаття акцентує увагу на ролі цифрових технологій в управлінні безпеці праці персоналу підприємств у надзвичайних ситуаціях. Обґрунтовано, що цифрові рішення дозволяють точно аналізувати потреби у робочій силі, оцінювати ринок праці та розробляти стратегії найму. У контексті надзвичайних ситуацій, автори підкреслюють важливість цифрових технологій у створенні ефективних систем безпеки та реагування на надзвичайні ситуації. Цифрові рішення сприяють вивченню минулих подій, психологічній підтримці персоналу та співпраці з місцевими службами цивільного захисту. У статті робиться акцент на тому, що інтеграція цифрових технологій в управління персоналом та охороною праці є стратегічною інвестицією в стійкість та успіх підприємства, забезпечуючи ефективність в найважчі моменти та підвищуючи конкурентоспроможність компанії в складному бізнес-середовищі.

Ключові слова: цифрові технології, цифрові трансформації, управління персоналом, надзвичайні ситуації, безпека персоналу.

Постановка проблеми. Управління персоналом на сучасних підприємствах визнається ключовою складовою успіху та стійкості. Цифрові технології відіграють важливу роль у підвищенні ефективності управління персоналом, зокрема у сфері безпеки персоналу. Цифрові рішення дозволяють менеджменту персоналу здійснювати точний аналіз потреб у робочій силі, враховуючи кількість, кваліфікації та навички працівників, необхідних для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Застосування цифрових технологій в оцінці ринку праці та розробці стратегій найму стає ефективним інструментом для вчасного забезпечення необхідного персоналу. Цифрові платформи для управління персоналом збирають та аналізують дані профілю кожного працівника. Ці дані можуть включати освіту, досвід роботи, навички, сертифікати та інші релевантні параметри. Менеджери можуть використовувати цю інформацію для точного визначення, чи відповідає

поточний склад персоналу стратегічним потребам. Цифрові інструменти надають можливість здійснювати аналіз ринку праці в реальному часі. Менеджмент може вивчати різні сегменти ринку, визначати попит на конкретні навички та прогнозувати тенденції у сфері зайнятості. Це дозволяє підприємству бути гнучким у визначенні потреб у персоналі та адаптуватися до змін на ринку праці. За допомогою використання штучного інтелекту можна автоматизовано аналізувати резюме кандидатів на посаду, проводити інтерв'ю віртуально, оцінювати навички та визначати, які працівники найкраще підходять для конкретних завдань чи проектів.

Цифрові системи дозволяють вести моніторинг продуктивності працівників. За допомогою ключових показників ефективності можна визначити, які працівники внесли найбільший вклад у досягнення стратегічних цілей, що дозволяє оптимізувати команди та розподіл завдань.

* Робота виконана в рамках НДР «Цифрові трансформації для забезпечення цивільного захисту та повсякденного відновлення економіки в умовах екологічних і соціальних викликів» (№ д/р 0124U000549; «Економічна та енергетична безпека України в умовах війни та післявоєнної відбудови: проривні технології для сталого розвитку» (№ д/р. 0123U103593)

¹ Олександр Васильович Кубатко, доктор економічних наук, професор, доцент кафедри економіки, підприємництва та бізнес-адміністрування Сумського державного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6396-5772>
E-mail: o.kubatko@biem.sumdu.edu.ua

² Вячеслав Ігорович Вороненко, кандидат економічних наук, доцент, асистент кафедри економіки, підприємництва та бізнес-адміністрування Сумського державного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0301-5924>
E-mail: v.voronenko@biem.sumdu.edu.ua

³ Олександра Володимирівна Дяденко, студентка кафедри економіки, підприємництва та бізнес-адміністрування Сумського державного університету
E-mail: o.diadenko@student.sumdu.edu.ua



This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution CC BY 4.0

Усі ці фактори разом формують систему, яка дозволяє менеджменту персоналу ефективно визначати потреби підприємства у робочій силі, підвищуючи стратегічну адаптивність та конкурентоспроможність організації (рис. 1).

Однак цифрові рішення не обмежуються лише ефективною організацією робочих процесів. Вони також дозволяють підвищити готовність та координацію персоналу під час надзвичайних ситуацій. Цифрові системи безпеки, поєднані з ретельною організацією та систематичними оновленнями заходів, гарантують ефективне реагування на надзвичайні ситуації та збереження життя та здоров'я персоналу.

Безпека праці стає не лише обов'язком підприємства, але й стратегічним елементом, що впливає на репутацію та стабільність бізнесу. Цифрові рішення в області безпеки праці дозволяють підприємствам створювати умови для високої працездатності та продуктивності персоналу, забезпечуючи його безпеку та добробут.

У контексті сучасних викликів, таких як природні катастрофи, пандемії та геополітичні напруги, цифрова готовність та адаптивність персоналу стають ключовими факторами успішного управління в умовах надзвичайних ситуацій. Цифрові інструменти дозволяють підприємствам швидко реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі, забезпечуючи сталість та конкурентоспроможність у будь-яких обставинах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Прогресивний досвід та напрями впровадження новітніх та цифрових технологій в управлінні персоналом розглянуто в наукових працях таких вчених, як Обруч Г. [6], Дикань В. [1], Кондратюк І. [5], Токмакова І. [2] та багатьох інших. Публікації Крайнюк О. [3], Кальянова А. [4], Stark J. [17], Al Haliq S. [18], Wołczański T.

[19], Aloisi A. [20] охоплюють теми цифрової трансформації, впровадження технологій для забезпечення безпеки праці в управлінні персоналом. Хоча наведені дослідження та публікації вказують на важливість цифрової трансформації в управлінні персоналом та охороні праці, проте існують ще деякі аспекти, які залишаються недостатньо розкритими. Особливо це стосується важливості цифрової трансформації в умовах надзвичайних ситуацій.

Мета статті полягає в висвітленні важливості та переваг цифрової трансформації у сфері управління персоналом та безпеки праці на підприємствах, особливо в умовах надзвичайних ситуацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Забезпечення безпеки персоналу вносить свій внесок у створення позитивного та безпечного робочого середовища, що покращує загальний робочий клімат та задоволеність працівників. Впровадження проактивних заходів безпеки допомагає уникнути негативних подій, які можуть серйозно підірвати діяльність організації. Несприятливі події та травми можуть призвести до втрати робочого часу, лікування, компенсацій та інших витрат для організації. Забезпечення безпеки може великою мірою зменшити ці витрати. Організації, які приділяють увагу безпеці, позитивно сприймаються громадськістю, клієнтами та партнерами. Захист репутації стає ключовим елементом в успішному функціонуванні. Законодавство в багатьох країнах встановлює вимоги до безпеки на робочому місці. Невиконання цих вимог може призвести до юридичних проблем, штрафів та втрати дозволів на діяльність. В таблиці 1 наведено приклади країн та їхніх відповідних законів з питань безпеки на робочому місці.

Приклади з таблиці 1 вказують на те, що багато країн мають законодавство, яке регулює питання безпеки на робочому місці та забезпечує відповідні

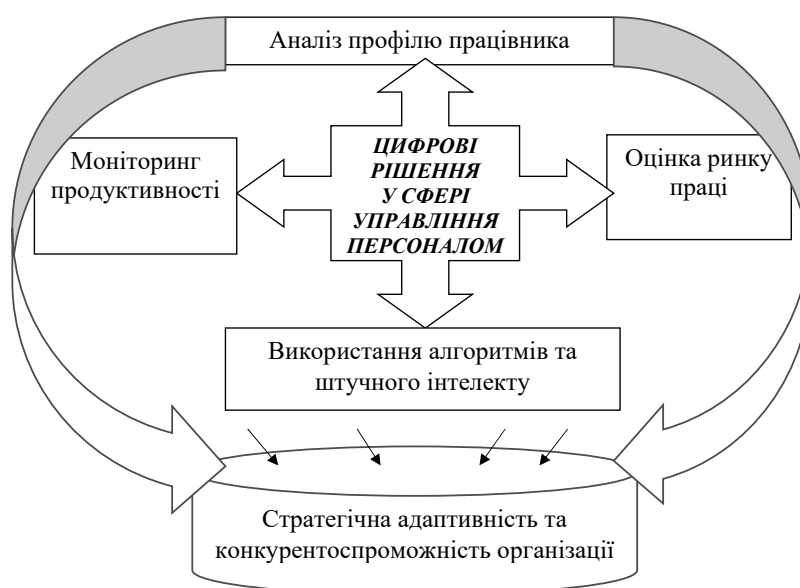


Рисунок 1 – Цифрові рішення у сфері управління персоналом

Таблиця 1 – Закони країн з питань безпеки персоналу

КРАЇНА	ЗАКОН	КЛЮЧОВІ НАПРЯМИ ДІЇ
Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії	Закон про охорону праці 1974 р. (Health and Safety at Work Act 1974) [7]	У сфері гігієни та безпеки праці щодо обов'язків: – роботодавців відносно працівників і представників громадськості; працівників відносно себе та один до одного; – самозайнятих відносно себе та інших.
Сполучені Штати Америки:	Закон про охорону праці 1970 року (Occupational Safety and Health Act of 1970) [8]	Щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці працюючих, зокрема: – щодо надання дозволу на виконання стандартів, розроблених відповідно до законів; – щодо допомоги та заохочення держав у їхніх зусиллях щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці; – щодо забезпечення наукової, інформаційної, освітньої та професійної підготовки в галузі охорони праці.
Канада	Закон про охорону праці (Canada Labour Code, Part II) [9]	У сфері запобігання нещасних випадків і травмам на виробництві, включаючи професійні захворювання. Регламентує контроль за безпеками на робочому місці, зокрема передбачає порядок профілактичних заходів, за яким вони повинні складатися спочатку з усунення небезпек, потім зменшення небезпек і, нарешті, у разі необхідності, забезпечення засобами індивідуального захисту.
Австралія	Закон про безпеку та охорону здоров'я на робочому місці 2011 року (Work Health and Safety Act 2011) [10]	У сфері забезпечення здоров'я та безпеки; Враховуються чинники: – ймовірність виникнення небезпеки або відповідного ризику; – ступінь шкоди, яка може бути наслідком небезпеки або ризику; – те, що відповідна особа знає або має розумно знати про небезпеку або ризик; – способи усунення або мінімізації ризику; – наявність і придатність способів усунення або мінімізації ризику. Вартість пов'язана з доступними способами усунення або мінімізації ризику, включно з тим, чи є ці витрати явно непропорційними ризику.
Європейський Союз	Директива про оцінку та управління ризиками пов'язаними із станом здоров'я та безпекою на робочому місці 1989 року (Council Directive 89/391/EEC) [11]	У сфері поліпшення охорони праці людей; встановлює зобов'язання як для роботодавців, так і для працівників щодо зменшення нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві. Директива поширюється на всі сектори державної та приватної діяльності. Вона передбачає, що роботодавці: мають обов'язок забезпечувати здоров'я та безпеку своєї робочої сили – це включає оцінку та уникнення ризиків, розробку загальної політики безпеки та забезпечення відповідного навчання персоналу; – призначити відповідального за запобігання ризикам на роботі; – вживати необхідних заходів першої допомоги, гасіння пожежі та евакуації; – оцінити ризики, з якими можуть зіткнутися конкретні працівники, і забезпечити наявність необхідних захисних заходів; – надавати працівникам та/або їх представникам всю відповідну інформацію про можливі ризики для здоров'я та безпеки та заходи, вжиті для їх запобігання; – проводити консультації з працівниками та/або їхніми представниками та залучати їх до всіх обговорень щодо здоров'я та безпеки на роботі; – забезпечити, щоб кожен працівник отримав належне навчання з питань охорони здоров'я та безпеки, що відповідає його роботі. Інші ключові моменти: – кожен працівник відповідає за турботу, наскільки це можливо, про власне здоров'я та безпеку та здоров'я своїх колег; – особливий захист необхідно надавати працівникам, які можуть бути особливо чутливими до можливих ризиків і небезпек на робочому місці; – директива не поширюється на певні конкретні державні служби, такі як поліція, збройні сили або елементи цивільного захисту.

вимоги для організацій та працівників. Закони можуть бути оновлені та змінюватися з часом для врахування нових стандартів безпеки та здоров'я на роботі.

В Україні законодавство, що встановлює вимоги до безпеки на робочому місці, базується на кількох

нормативно-правових актах. Один із основних законів у цьому контексті – це «Закон України про охорону праці» [12], який визначає загальні принципи та вимоги забезпечення безпеки та здоров'я працівників. Цей закон визначає правові та соціально-економічні

засади охорони праці в Україні, встановлює права та обов'язки сторін у сфері охорони праці, а також механізми їх реалізації. Додатково, існують інші нормативні акти, які уточнюють та розгортають вимоги до безпеки на робочому місці. Це можуть бути постанови Кабінету Міністрів України, накази Міністерства соціальної політики України та інші нормативні документи. Зазначений закон та інші нормативні акти спрямовані на створення безпечних умов праці, попередження нещасних випадків та професійних захворювань, а також на захист прав працівників у сфері охорони праці, визначають основи та стандарти, які регулюють

трудові відносини та забезпечують безпеку працівників під час їхньої трудової діяльності. Однак, у своєму широкому контексті, ці нормативи також виявляють свою важливість під час надзвичайних ситуацій. Надзвичайні ситуації можуть стати випробуванням для системи охорони праці та безпеки на роботі [14]. У цьому контексті, важливо взаємодіяти з Кодексом цивільного захисту України, який визначає правові аспекти реагування на надзвичайні ситуації та захист громадян. Враховуючи природу ризиків, пов'язаних із стихійними лихами, техногенними аваріями чи іншими подіями, Кодекс цивільного захисту розглядає різні аспекти

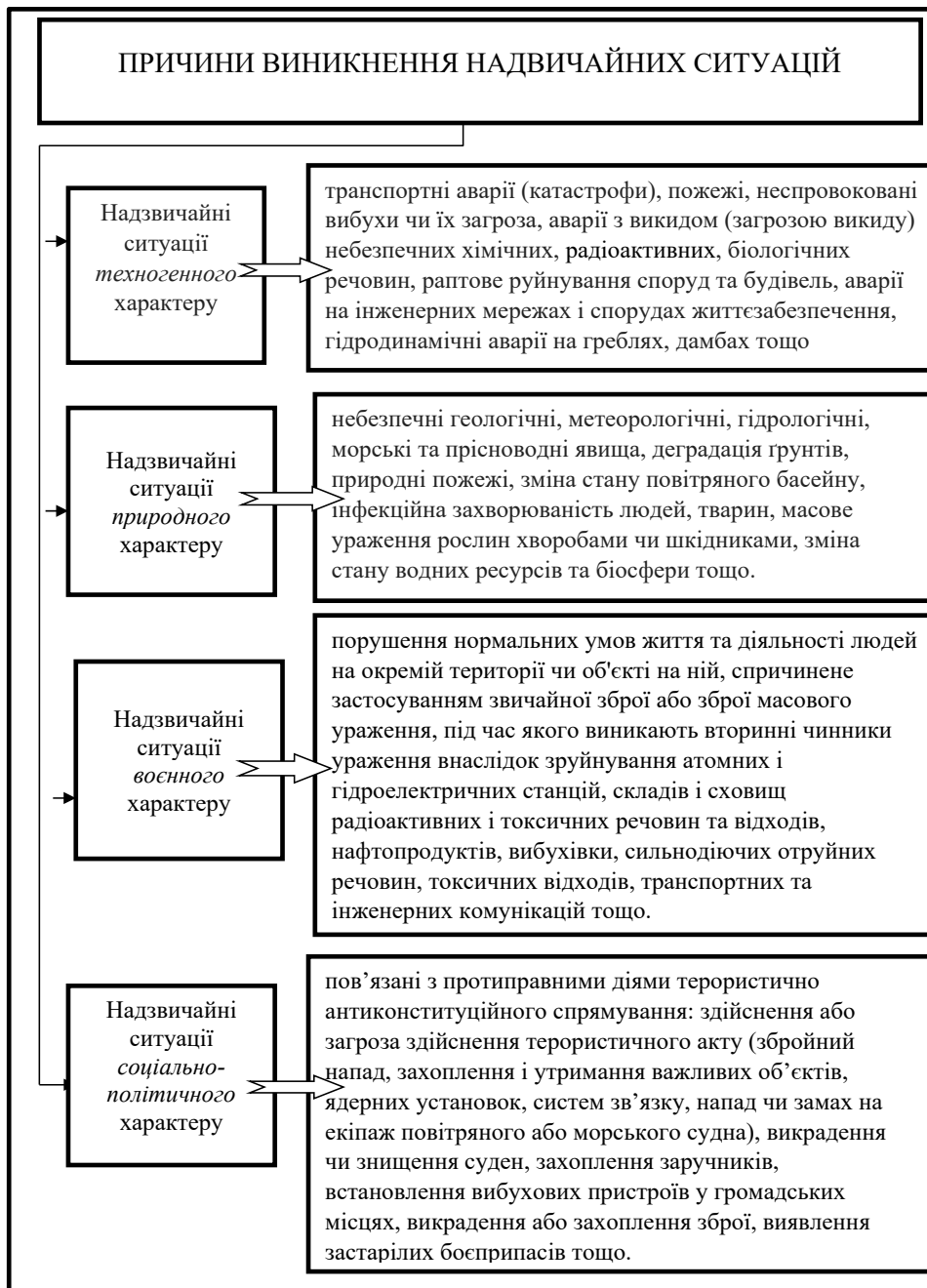


Рисунок 2 – Причини та види надзвичайних ситуацій

Джерело: [13; 16]

захисту та допомоги, включаючи завдання і обов'язки суб'єктів господарювання, інших юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців.

Кодекс цивільного захисту України трактує надзвичайну ситуацію як обстановку на окремій території чи суб'єкті господарювання на ній або водному об'єкті, яка характеризується порушенням нормальних умов життєдіяльності населення, спричинена катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності [15].

Події, що можуть зумовити виникнення надзвичайних ситуацій можуть бути техногенного характеру, природного характеру, соціальні та воєнні [13; 16] (рис. 2).

Розуміння та врахування цих різноманітних сценаріїв є ключовим для ефективного управління підприємством в надзвичайних ситуаціях. Таке управління включає в себе координацію заходів під час кризових ситуацій та вирішення проблем, що виникають.

Менеджмент організації відіграє ключову роль у забезпеченні безпеки та ефективної реакції на надзвичайні ситуації, оскільки від нього залежить координація та реалізація стратегій, спрямованих на захист персоналу та майна. Підприємства та організації повинні розробляти та впроваджувати плани надзвичайних ситуацій, які охоплюють різні сфери ризиків. І саме за допомогою цифрових рішень менеджмент може ефективно впроваджувати стратегії забезпечення безпеки та координувати дії в надзвичайних ситуаціях, забезпечуючи високий рівень готовності та реагування на небезпеку.

Цифрові засоби сповіщення можуть автоматично інформувати відповідальних осіб про нестачу резервів або терміни їхньої придатності. Електронні засоби комунікації забезпечують швидко інформаційну вза-

ємодію між різними відділами та керівництвом щодо стану запасів та потреб в засобах захисту.

Одним із важливих аспектів цифрової трансформації є створення систем комунікації та миттєвого сповіщення, які надають персоналу оперативну інформацію про небезпечні ситуації. Такі системи дозволяють уникнути затримок у реагуванні та швидко приймати необхідні заходи для захисту персоналу. Основні цифрові системи комунікації та сповіщення представлено в таблиці 2.

Впровадження цифрових інструментів дозволяє вчасно виявляти потенційні загрози та вразливості для персоналу. Автоматизоване виявлення аномальних відхилень у поведінці персоналу може служити попередженням надзвичайних ситуацій та небезпек. Застосування штучного інтелекту допомагає у прогнозуванні ризиків та вчасному прийнятті запобіжних заходів. Додатково, цифрові платформи можуть забезпечити персонал доступом до навчальних матеріалів та симуляцій для підготовки до евакуації та інших надзвичайних ситуацій. Системи моніторингу і контролю можуть включати в себе відеоспостереження та аналітику для виявлення небезпеки та уникнення травматичних ситуацій. Використання систем геолокації дозволяє точно визначати місцезнаходження персоналу в разі екстрених ситуацій. Ефективне управління даними та комунікацією на цифрових платформах допомагає забезпечити координацію дій персоналу під час кризових ситуацій. Технології трекінгу дозволяють вести ефективний облік персоналу під час евакуації та надавати необхідну допомогу. Цифрові технології також дозволяють автоматизувати процеси контролю доступу до небезпечних зон та обмеження пересування. Використання сучасних засобів комунікації сприяє ефективній взаємодії між членами персоналу під час надзвичайних ситуацій. Дрони можуть використовуватися для моніторингу ситуації та надання допомоги персоналу під час кризових ситуацій. Цифрові технології дають можливість постійного моніторингу безпеки персоналу та швидкої реакції на будь-які загрози.

Таблиця 2 – Функції цифрових систем комунікації для підвищення безпеки персоналу при надзвичайних ситуаціях

Системи комунікації	Види засобів	Функція
Автоматизовані системи електронних повідомлень	Електронна пошта та повідомлення	Застосування корпоративної електронної пошти та систем миттєвого обміну повідомленнями для розсилки оперативних інформаційних повідомлень
	Системи автоматичних SMS-повідомлень	Використання систем, які надсилають SMS-повідомлення на телефони працівників для швидкого та надійного сповіщення
Голосові системи сповіщення	Автоматичні голосові дзвінки	Використання систем, які автоматично дзвонять та передають інформацію в усній формі, щоб оперативно повідомити персонал.
Мобільні додатки	Спеціалізовані мобільні додатки	Розробка та використання мобільних додатків, які дозволяють персоналу отримувати оперативні повідомлення та інструкції через смартфони
Системи автоматизованого спостереження	Відеоспостереження та веб-камери	Використання відеосистем для нагляду та надання персоналу зображення з місця події надзвичайної ситуації.
	Системи відслідковування	Впровадження систем, що відслідковують місцезнаходження працівників у режимі реального часу.

Впровадження цифрових технологій посилює оцінку та аналіз системи безпеки умов праці персоналу під час надзвичайних ситуацій. Вони дозволяють не тільки ефективно контролювати ситуації, але й вчасно реагувати на потенційні загрози та забезпечувати безпеку працівників.

Висновки. Цифрові технології в сфері управління персоналом та охорони праці виявляються невід'ємним інструментарієм для забезпечення безпеки працівників та ефективного реагування на надзвичайні ситуації. Ці технології дозволяють ефективно управляти персоналом допомагаючи точному аналізу потреб у кадровому потенціалі та управлінні кількістю, кваліфікаціями та навичками працівників для досягнення стратегічних цілей. У надзвичайних ситуаціях системи моніторингу, GPS, та автоматизовані системи сповіщення дозволяють оперативно реагувати, координувати евакуацію та забезпечувати безпеку персоналу. Мобільні додатки та онлайн-ресурси допомагають надавати психологічну підтримку персоналу в стресових ситуаціях, зокрема в умовах надзвичайних ситуацій. Цифрові технології допомагають в розробці та впровадженні планів надзвичайних ситуацій, підготовці персоналу та управлінні командами в умовах кризи. Створювати резерви та ефективно управляти резервними запасами та засобами захисту, забезпечуючи безпеку працівників. Вивчати минулі надзвичайні ситуації, аналізувати їх та виносити висновки для покращення стратегій управління та безпеки. Загальний комплексний підхід до управління персоналом в умовах надзвичайних ситуацій, базований на цифрових рішеннях, не лише забезпечує безпеку та готовність до дій, а й сприяє розвитку культури безпеки та кризового управління. Це стає важливою стратегічною інвести-

цією в стабільність та довгостроковий успіх підприємства. Ефективне управління персоналом в умовах надзвичайних ситуацій не лише зміцнює внутрішні процеси організації, але й позитивно позначається на зовнішньому іміджі компанії та здатності привертати та утримувати талановитих співробітників.

Забезпечення безпеки персоналу є необхідною передумовою для сталого розвитку та успіху будь-якої організації. Організації, які приділяють увагу створенню безпечного та здорового робочого середовища, виявляються більш конкурентоспроможними та забезпечують стабільність та довіру серед різних стейкхолдерів.

Цифрові технології в цьому контексті допомагають не лише автоматизувати процеси, а й надають нові можливості для вдосконалення систем управління та безпеки. Збалансований та своєчасний підхід до впровадження цифрових рішень у сфері управління персоналом та охорони праці може значно підвищити ефективність та реакційність організації в умовах надзвичайних ситуацій.

Отже, розуміння та уважне ставлення до потреб персоналу в умовах надзвичайного стану підвищує віру в команду та може стати фактором, що підвищить залученість працівників у важких періодах. Узгоджений та ефективний підхід до управління персоналом в умовах надзвичайних ситуацій є стратегічною інвестицією в стійкість та довгостроковий успіх підприємства. Це може мати позитивний вплив на розбудову іміджу компанії та привертання нових талановитих співробітників. В цілому, ефективне комплексне управління персоналом в умовах надзвичайних ситуацій є стратегічною інвестицією в стійкість та довгостроковий успіх підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Дикань В., Кужавський М. Digital-маркетинг як інструмент нарощення вартості підприємств в умовах цифровізації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2022. № 80. С. 21–32.
2. Токмакова І., Панченко Н., Кургузова М. Розроблення антикризової стратегії підприємства в умовах цифрової трансформації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2022. № 76-77. С. 70–80.
3. Крайнюк О., Буц Ю., Барбашин В. SWOT-Аналіз впровадження цифрових технологій для забезпечення безпеки праці. *Комунальне господарство міст*. 2021. № 163. С. 234–238.
4. Кальянов А., Хлестова О. Цифрова економіка в охороні праці. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. Економічні науки. 2019. № 2(58). С. 16–21.
5. Кондратюк І. Новітні технології в управлінні персоналом: прогресивний досвід і напрями його впровадження на вітчизняних підприємствах. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. № 4(72). С. 146–156.
6. Обруч Г. В. Цифрові інструменти управління адаптацією персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення їх збалансованого розвитку. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2020. № 1(112). С. 113–118.
7. Health and Safety at Work etc. Act 1974. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>
8. Occupational Safety and Health Act of 1970. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completooshact>
9. Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2). URL: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/reports/summary.html>
10. Work Health and Safety Act 2011. URL: <https://www.legislation.qld.gov.au/view/pdf/inforce/current/act-2011-018>
11. Council Directive 89/391/EEC. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LSU/?uri=celex:31989L0391>
12. Про охорону праці. Закон України від 14 березня 1992 року № 2694-XII в редакції 01.10.2023. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T269400>
13. Малишева Н. Р. Надзвичайна ситуація. Велика українська енциклопедія. 2024. URL: https://vue.gov.ua/Надзвичайна_ситуація

14. Басов А. В. Поняття «надзвичайна ситуація»: нормативно-правові та наукові підходи визначення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. Вип. 11 (1). С. 93–96. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2014_11\(1\)_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2014_11(1)_29)
15. Кодекс цивільного захисту України від 2 жовтня 2012 р. № 5403-VI в редакції 01.01.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>
16. Класифікатор надзвичайних ситуацій ДК 019:2010. Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики. Наказ Держспоживстандарту України 11.10.2010 р. № 457. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/fin61335?ed=2010_10_11&an=50
17. Stark J. *Digital transformation of industry*. Geneva: Springer International Publishing, 2020.
18. Al Haliq, S., Al Jumaan, M. Digital Future of Emergency Medical Services: Envisioning and Usability of Electronic Patient Care Report System. *Advances in Human-Computer Interaction*, 2022.
19. Wołczański T. Industry 4.0 smart technologies in workplace safety logistics. *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Ekonomika i Organizacja Logistyki*, 2021. № 6(4). P. 113–123.
20. Aloisi A. Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy. 2019.

REFERENCES:

1. Dykan V., Kuzhavskyi M. (2022). Digital-marketynh yak instrument naroshchennia vartosti pidpryemstv v umovakh tsyfrovizatsii. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*. No 80. P. 21–32.
2. Tokmakova I., Panchenko N., Kurhuzova M. (2022). Rozroblennia antykrizovoi stratehii pidpryemstva v umovakh tsyfrovoyi transformatsii. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*. No 76–77. P. 70–80.
3. Krainiuk O., Buts Yu., Barbashyn V. (2021). SWOT-Analiz vprovadzhenia tsyfrovyykh tekhnolohii dlia zabezpechennia bezpeky pratsi. *Komunalne hospodarstvo mist*. No 163. P. 234–238.
4. Kalianov A., Khlietova O. (2019). Tsyfrova ekonomika v okhoroni pratsi. *Naukovi pratsi Mizhrehionalnoi Akademii upravlinnia personalom. Ekonomichni nauky*. No 2(58). P. 16–21.
5. Kondratiuk I. (2023). Novitni tekhnolohii v upravlinni personalom: prohresyvnyi dosvid i napriamy yoho vprovadzhenia na vitchyznianskykh pidpryemstvakh. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*. No 4(72). P. 146–156.
6. Obruch H. V. (2020). Tsyfrovii instrumenty upravlinnia adaptatsiieiu personalu pidpryemstv zaliznychnoho transportu v konteksti zabezpechennia yikh zbalansovanoho rozvytku. *Derzhava ta rehiony. Seria : Ekonomika ta pidpryemnytstvo*. No 1(112). P. 113–118.
7. Health and Safety at Work etc. Act 1974. Available at: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>
8. Occupational Safety and Health Act of 1970. Available at: <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact>
9. Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2). Available at: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/reports/summary.html>
10. Work Health and Safety Act 2011. Available at: <https://www.legislation.qld.gov.au/view/pdf/inforce/current/act-2011-018>
11. Council Directive 89/391/EEC. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LSU/?uri=celex:31989L0391>
12. Pro okhoronu pratsi. Zakon Ukrainy vid 14 bereznia 1992 roku № 2694-XII v redaktsii 01.10.2023. Available at: <https://ips.ligazakon.net/document/T269400>
13. Malysheva N. R. (2024). Nadzvychaina sytuatsiia. Velyka ukrainska entsyklopediia. Available at: <https://vue.gov.ua/Надзвичайна ситуація>
14. Basov A. V. (2014). Poniattia «nadzvychaina sytuatsiia»: normatyvno-pravovi ta naukovi pidkhody vyznachennia. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnogo humanitarnoho universytetu. Seria: Yurytsprudentsiia*. No 11 (1). P. 93–96. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2014_11\(1\)_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2014_11(1)_29)
15. Kodeks tsyvilnoho zakhystu Ukrainy vid 2 zhovtnia 2012 r. № 5403-VI v redaktsii 01.01.2024. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>
16. Klyasyfikator nadzvychainykh sytuatsii DK 019:2010. Derzhavnyi komitet Ukrainy z pytan tekhnichnogo rehuliuвання ta spozhyvchoi polityky. Nakaz Derzhspozhyvstandartu Ukrainy vid 11.10.2010. № 457. Available at: https://ips.ligazakon.net/document/view/fin61335?ed=2010_10_11&an=50
17. Stark J. (2020). *Digital transformation of industry*. Geneva: Springer International Publishing.
18. Al Haliq, S., Al Jumaan M. (2022). Digital Future of Emergency Medical Services: Envisioning and Usability of Electronic Patient Care Report System. *Advances in Human-Computer Interaction*.
19. Wołczański T. (2021). Industry 4.0 smart technologies in workplace safety logistics. *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Ekonomika i Organizacja Logistyki*. No 6(4). P. 113–123.
20. Aloisi A. (2019). Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy.

DIGITAL TRANSFORMATIONS FOR ENTERPRISE STAFF SAFETY IN EMERGENCY SITUATIONS

Oleksandr V. Kubatko¹, Viacheslav I. Voronenko², Oleksandra V. Diadenko³

The article focuses on the role of digital technologies in the management of labour safety of enterprise personnel in emergencies. It is well-founded that digital solutions allow for the accurate analysis of workforce needs, assessment of the labour market, and development of recruitment strategies. In emergencies, the authors emphasise the importance of digital technologies in creating adequate security and emergency response systems. Digital solutions facilitate the study of past events, provide psychological support to personnel, and facilitate cooperation with local civil protection services. The article emphasises that integrating digital technologies in personnel management and labour protection is a strategic investment in the sustainability and success of the enterprise, ensuring efficiency in the most challenging moments and increasing the company's competitiveness in a complex business environment. Ensuring the safety of personnel is a prerequisite for any organisation's sustainable development and success. Organisations that focus on creating a safe and healthy work environment are more competitive and provide stability and trust among various stakeholders. Digital technologies in this context help automate processes and provide new opportunities for improving management and security systems. A balanced and timely approach to implementing digital solutions in personnel management and labour protection can significantly increase the effectiveness and responsiveness of the organisation in emergencies. Therefore, understanding and paying attention to the needs of staff during an emergency increases trust in the team and can be a factor that increases employee engagement during difficult periods. A coordinated and practical approach to personnel management in emergencies is a strategic investment in the sustainability and long-term success of the enterprise. This can positively impact the company's image and attract new talented employees. In general, effective integrated personnel management in emergencies is a strategic investment in the sustainability and long-term success of the enterprise.

Key words: digital technologies, digital transformations, personnel management, emergencies, personnel safety.

JEL Classification: M12, O10

Стаття надійшла до редакції 02.04.2024

The article was received April 02, 2024

¹ Oleksandr V. Kubatko, Doctor of Economic Sciences, Professor, Associate Professor of the Department of Economics, Entrepreneurship and Business Administration, Sumy State University

² Viacheslav I. Voronenko, PhD, Associate Professor, Assistant of the Department of Economics, Entrepreneurship and Business Administration, Sumy State University

³ Oleksandra V. Diadenko, Student of the Department of Economics, Entrepreneurship and Business Administration, Sumy State University