

- командним і інженерно-технічним складом, що організує роботу на електроустановках один раз на рік;
- іншим командним і інженерно-технічним складом, якому відповідно до вимог керівних документів належить мати кваліфікаційну групу, не рідше одного разу на 2 роки.

Позачергова перевірка знань проводиться:

- з посадовими особами, які допустили у своїй роботі порушення вимог керівних документів, Правил та заходів безпеки при експлуатації електроустановок;
- з посадовими особами, які підвищують свою кваліфікаційну групу за поданням своїх прямих начальників.

Тільки при позитивних результатах перевірки знань особового складу присвоюється кваліфікаційна група з Правил та заходів електробезпеки. На підставі протоколу кваліфікаційної комісії наказом командира військової частини особовий склад допускається до самостійної роботи на електроустановці з одночасною видачою посвідчення встановленого зразка.

**ВИСНОВОК.** Безпека військовослужбовців при експлуатації електротехнічних систем комплексів озброєння і військової техніки залежить від суворого виконання Правил та заходів електробезпеки при експлуатації електроустановок.

### **Список використаних джерел**

1. [http://moodle.hups.mil.gov.ua/pluginfile.php/6036/mod\\_resource/](http://moodle.hups.mil.gov.ua/pluginfile.php/6036/mod_resource/)
2. Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів. НПАОП 40.1-1.21-98.

**УДК 331.45**

## **АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОГО І БЕЗПЕЧНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦИФРОВИХ ЕКОСИСТЕМ**

**Костенко В.І.**

**Науковий керівник – Протасенко О.Ф.,** доцент кафедри готельного і ресторанного бізнесу, к.т.н., e-mail: [olha.protasenko@hneu.net](mailto:olha.protasenko@hneu.net)

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця*

Сьогоднішня реальність – це інтеграція цифрових екосистем у різні види

трудової діяльності. Разом з тим використання цифрових екосистем привело до формування нового виклику для суспільства, який полягає у забезпеченні в умовах цифровізації реалізації двох ключових компонентів – це ефективність і безпека людини [1]. Це складне завдання, оскільки цифрові екосистеми докорінно змінили людино-машинну взаємодію, що не дозволяє використовувати стандартні підходи ергономіки, охорони праці, інженерної психології, фізіології праці та інших наукових напрямів для її вирішення. Крім того, розв'язання задачі ускладнює її багатогранність, яка полягає у: зміні режиму роботи (перехід роботи з офлайн режиму в онлайн, використання змішаних режимів роботи); розмитості границь між робочим часом і особистим; зміні способів і режимів комунікації між працівниками і роботодавцями; недостатньому рівні цифрової компетентності працівника, тощо.

Деякі з наведених проблем розглянуті і вивчені досить глибоко, запропоновані методи їх вирішення [2, 3]. Однак питання цифрової компетентності працівника й ефективності його діяльності, а також забезпечення його безпеки в умовах віддаленої роботи вивчено недостатньо. Проаналізуємо їх більш детально.

**Цифрова компетентність** суттєво впливає на ефективність роботи цифрової екосистеми, а в умовах віддаленої роботи набуває пріоритетного значення для забезпечення її функціонування. Отже, чим вище рівень цифрової компетентності працівника, тим вище продуктивність діяльності екосистеми. Однак тут має місце суперечність: з одного боку, є запит на виконання роботи у віддаленому режимі з використанням певних видів цифрових інструментів, з іншого боку, недостатній рівень цифрової компетентності працівника для їх ефективного використання. Проблема недостатнього рівня цифрової компетентності обумовлена:

1) формальним оцінюванням навичок працівника при прийомі на роботу, оскільки роботодавець за замовчуванням вважає, якщо претендент на посаду має відповідну освіту, то й необхідний рівень цифрової компетентності також є. Однак це не завжди так, тому що цифрові екосистеми постійно змінюються. І, якщо у працівника була перерва в роботі, то його цифрова компетентність може знизитися, що погіршить показники діяльності;

2) відсутністю системних інструментів підготовки працівника перед початком роботи та оновлення навичок у процесі діяльності. Слід зазначити, що оновлення цифрових навичок працівників відбувається постійно. При цьому відповідальність за якість результатів цього процесу роботодавець часто

перекладає на працівника, що призводить до зниження показників діяльності.

До проблеми низького рівня цифрової компетентності працівників слід додати питання правильності самооцінювання працівниками рівня їх цифрової компетентності. Працівники часто схильні переоцінювати свої знання, вміння і навички, оскільки у більшості випадків не використовують жодних об'єктивних методів оцінювання, що стає причиною зривів термінів реалізації поставлених завдань, їх некоректного виконання тощо. Перелічені проблеми знижують ефективність функціонування цифрової екосистеми. Таким чином, цифрова компетентність працівника впливає на безпеку та ефективність його діяльності.

**Ергономіка цифрової екосистеми.** Незважаючи на попит і високий рівень розвитку програмного забезпечення, що підтримує можливість віддаленої роботи, працівник і роботодавець не завжди отримують потрібний результат. Така ситуація часто обумовлена недостатньо продуманою організацією цифрових екосистем, що може призвести до уповільнення швидкості виконання операцій, некоректності дій та інших наслідків, що знижують якість і надійність діяльності працівника. Як наслідок відбувається зниження ефективності функціонування цифрової екосистеми в цілому. Отже, необхідним є пошук шляхів підвищення ергономічності цифрових екосистем [2, 3].

**Безпека діяльності в умовах віддаленої роботи.** Сьогоднішнє уявлення про безпеку людини є багатокомпонентним. Її складові – різні за характером походження і впливу на людину, але тісно пов'язані між собою компоненти. Зазвичай їх розглядають у контексті традиційної організації робочого місця, тобто коли є робоче приміщення, у якому здійснюють діяльність працівники. І тут набір дій і їх послідовність для забезпечення безпеки працівника зрозумілі. Однак на сьогодні виникли нові види діяльності, які зумовлюють необхідність оновлення чинних правил безпеки робочого місця. Приклад – це фрілансинг, при якому місце розташування працівника, тривалість робочого часу, умови діяльності та інші характеристики ніхто не контролює.

Таким чином, питання цифрової компетентності працівника, ергономіки інтерфейсу програм і безпеки робочого місця потребують проведення додаткових досліджень для забезпечення безпеки й ефективності діяльності працівника в умовах віддаленої роботи.

### **Список використаних джерел**

1. Bordi L. Communication in the Digital Work Environment: Implications for Wellbeing at Work / L. Bordi, J. Okkonen, J.-P. Mäkineniemi // Nordic journal of