Практики, такі як управління ризиками, розробка стратегії змін та ресурсів, комунікації, розвиток та навчання персоналу, застосування технологій, розробка гнучкої організаційної структури та створення планів неперервності бізнесу, допомогли українському бізнесу подолати перший шок війни.

Ефективне управління змінами не є лише необхідністю для бізнесу в умовах війни, але і важливим елементом для успішного розвитку компаній в будь-який період. Бізнес повинен постійно адаптуватися до змін в середовищі, відповідати на нові виклики та забезпечувати своє місце на ринку. Для цього необхідно мати плани та стратегії змін, ефективно управляти ресурсами та персоналом, розвивати нові технології та інновації, а також створювати гнучку організаційну структуру. Тільки тоді бізнес зможе досягнути успіху та стати лідером у своїй галузі.

Список літератури

1. «Завмерти чи бігти»: які практики управління змінами допомогли українському бізнесу подолати перший шок війни. Mind: веб-сайт. URL: https://mind.ua/publications/20254177-zavmerti-chi-bigti-yaki-praktiki-upravlinnya-zminami-dopomogli-ukrayinskomu-biznesu-podolati-pershij (дата звернення: 01.04.2023)
2. Данченко О. Б., Занора В. О. Управління ризиками та змінами в процесах прийняття управлінських рішень : навч. посіб. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Черкаси, 2019. 24 с.

УДК 004.5:005.95/.96

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕСУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ HR МЕНЕДЖМЕНТУ

І. Русол, зд. гр. МЕ-22М
І. Сочинська-Сибірцева, канд. екон. наук,доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Цифрова трансформація бізнесу є однією з найбільш суттєвих тенденцій в сучасному світі, яка впливає на різні галузі економіки. Від впровадження новітніх технологій залежить конкурентоспроможність компаній та їх здатність адаптуватися до змінних умов ринку. У свою чергу, HR менеджмент є ключовою галуззю, що відповідає за управління персоналом та ефективність роботи компанії в цілому. В контексті цифрової трансформації, HR менеджмент може відчути суттєвий вплив технологій на свої процеси та діяльність. Таким чином, виникає необхідність вивчення та аналізу впливу цифрової трансформації на ефективність HR менеджменту.

Цифрова трансформація бізнесу – це процес переходу від традиційних методів управління і бізнес-процесів до використання цифрових технологій та інструментів. Це може охоплювати автоматизацію процесів, використання аналітики даних, впровадження хмарних технологій та розширену реальність, машинне навчання та багато іншого.

HR-менеджмент – це процес управління персоналом, який охоплює відбір, розвиток, мотивацію та утримання працівників.

Для успішної цифрової трансформації необхідне чітке керівництво, контроль та співставлення контрольних та необхідних показників. Керівництво також повинно формувати корпоративну культуру та співпрацювати з персоналом, особливо при виклику опору працівників внаслідок суттєвих змін, включаючи впровадження технологій, що можуть замінювати ручну працю, перебудовувати бізнес-процеси, ущільнюючи їх, звужуючи функції та зливаючи окремі бізнес-процеси в один і викликати перебудову бізнес-моделі в цілому.

Цифрова трансформація бізнесу може мати значний вплив на ефективність HR-менеджменту. Наприклад, автоматизація процесів управління персоналом може зменшити час, необхідний для відбору та найму працівників. Використання аналітики даних може

допомогти HR-менеджерам зрозуміти, які навички та характеристики працівників найбільше відповідають потребам компанії та які навички можуть бути вдосконалені.

Цифрові технології найбільш корисні для операційної діяльності виробничих підприємств, оскільки основна автоматизація процесів, обліку та контролю здійснюється для важливого блоку робіт, який безпосередньо впливає на конкурентоспроможність компанії. Крім того, автоматизація інших, неопераційних сфер підприємства не може бути коректно проведена без належної інформації про стан операційної діяльності.

У той час як основною частиною переходу є переклад застарілих систем у хмарні технології, є впровадження принципово нових цифрових технологій, інтегрованих мобільних додатків та оперативного HR в реальному часі. Впровадження хмарних технологій може допомогти управляти та зберігати дані про працівників та забезпечити безпеку цих даних. Розширена реальність може бути використана для навчання нових працівників та підвищення їхньої ефективності. Автоматичне навчання за допомогою ШІ може допомогти виявити та вирішити проблеми з персоналом, наприклад, шляхом прогнозування відтоку кадрів та підвищення рівня задоволення працівників.

В цілому, цифрова трансформація бізнесу може значно підвищити ефективність HR-менеджменту, допомагаючи знизити час, зусилля та витрати на управління персоналом, забезпечуючи більш точне та ефективне використання ресурсів. Крім того, цифрові технології можуть допомогти удосконалити комунікацію та співпрацю між різними підрозділами компанії та вдосконалити робочі процеси взагалі.

Спеціально для представників українського бізнесу провідні консультанти Німецької економічної групи GET German Economic Team презентували результати свого дослідження, присвяченого цифровій трансформації бізнесу в Україні [1]. GET провела репрезентативне опитування 500 українських компаній щодо стану та проблем цифрової трансформації. Згідно з опитуванням, українські компанії вже використовують такі інструменти та технології:

- Електронне виставлення рахунків – 85%;
- Електронна взаємодія з державними органами – 85%;
- Веб-сайт – 78%;
- Електронне бронювання, замовлення – 77%;
- Високошвидкісний широкосмуговий доступ – 74%;
- Соціальні мережі – 73%;
- Відеоконференції чи інші цифрові комунікації – 71%;
- CRM (ПЗ) – 69%;
- ПЗ на рівні постачальник-клієнт – 63%;
- Планування ресурсів підприємства – 47%;
- Онлайн-покупки та Е-комерція – 43%;
- Аналіз великих даних – 42%;
- Хмарні обчислення – 30%;
- RFID – 6%.

Перешкодами до цифрової трансформації, на думку бізнесу, є брак фінансування, недостача досвідчених фахівців, дефіцит експертизи, висока вартість інвестицій, обмеженість часу, брак сприйняття від клієнтів тощо.

Однак, необхідно пам'ятати, що цифрова трансформація бізнесу не є чудовим рішенням на всі випадки. Іноді впровадження цифрових технологій може створювати нові проблеми, такі як проблеми з безпекою даних або складність управління новими технологіями. Крім того, необхідно бути готовим до того, що впровадження нових технологій може потребувати часу та зусиль, а також додаткових інвестицій.

Отже, цифрова трансформація бізнесу може допомогти значно покращити ефективність HR-менеджменту, проте перед впровадженням нових технологій необхідно ретельно оцінити їхній потенціал, переваги та недоліки та виявити можливі ризики. Також

важливо забезпечити якість навчання працівників, щоб вони могли користуватися новими технологіями та максимально використовувати їхній потенціал для покращення своєї роботи.

Список літератури

1. «Цифрова трансформація бізнесу в Україні: у Київській ТПП презентували результати дослідження» https://kiev-chamber.org.ua/uk/17/2628.html

УДК 621.91.01: 621.91.02: 621.923.5

ДОСЛІДЖЕННЯ СПОСОБІВ ОБРОБКИ ТОЧНИХ ОТВОРІВ КОРПУСНИХ ДЕТАЛЕЙ

О. Люльченко, зд. гр. ГМ(МВ)-21М1,9
О. Скібінський, канд. техн. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Корпусні деталі призначені для розміщення та відповідної орієнтації інших деталей, які входять до складу виробу. Корпусні деталі в основному складаються з торцевих поверхонь, зовнішніх та внутрішніх циліндричних поверхонь (отворів), різьбових поверхонь, канавок, бобишок, уступів, ребер жорсткості та інше.

Отвори можуть бути кріпильними, такими що не спряжуються із поверхнями інших деталей, можуть слугувати для подачі робочої рідини і мають невисокі вимоги по точності та якості. А є отвори в корпусних деталей до яких пред’являються високі вимого по точності розмірів, форми, їх орієнтації та якості. Такі отвори призначені: для встановлення в них підшипників кочення та ковзання, які визначають положення валів, шестерень та інших деталей; для встановлення в них зубчастих передач внутрішнього зачеплення; для встановлення штифтів (при використанні посадок з натягом), базових втулок, які визначають положення деталей, які приєднуються; для розміщення в них інших деталей гідроапаратури (золотники, поршні, розподільники), а також ущільнювачів.

Зазвичай вимоги по точності розмірів відповідальних отворів корпусних деталей відповідають IT6, IT7 квалітетам точності, а вимоги по шорсткості можуть складати Ra 1,6-0,32. Крім того до даних поверхонь пред’являються високі вимоги по відхиленням форми та взаємного розташування.

Третину від загальної механічної обробки складає обробка отворів. З розвитком науки і техніки вимоги до точності та якості отворів зростають. Зазвичай більшість отворів корпусних деталей не є наскрізними, тому маємо напівзакрите різання, проблеми з видаленням стружки, складнощі з подачею змащувально-охолоджувальної рідини (ЗОР) в зону різання тощо.

Тому на виробництві потрібно ефективно використовувати відомі способи, інструменти, верстати для забезпечення обробки отворів різної конфігурації із необхідними показниками точності та якості.

Основними особливостями обробки отворів є:

- Розміри інструмента обмежуються діаметром, довжиною та формою отвору, тому інструменти мають недостатню жорсткість при консольному закріпленні. Механічна обробка може призвести до деформації інструменту та появи вібрацій, що має прямий вплив на точність та якість обробки;
- Мають місце складнощі при видалені стружки. Для покращення видалення стружки необхідно збільшувати стружкові канавки, що призводить до зниження міцності та жорсткості інструменту;
- Складнощі з подачею ЗОР в зону різання, тертя між інструментом, оброблюваною поверхнею отвору і стружкою дуже велике, температура в зоні різання