

Список використаних джерел:

1. Alauddin N., Yamada S. Application of Deming Criteria to Implement TQM in School Education. In: *The 49th Annual Conference Research*. 2019. Pp. 19–22.
2. Amaral A., Magalhaes A. Higher education research perspectives. In: P. B. Richard (Ed.). *Global issues in higher education*. New York: Nova Science, 2007. Pp. 173–193.
3. Arcaro J. S. *Quality in Education: An Implementation Handbook*. Florida: St. Lucie Press, 2002. 188 p.
4. Cruickshank M. Total quality management in the higher education sector: A literature review from an international and Australian perspective. *Total Quality Management & Business Excellence*. 2003. Vol. 14. No. 10. Pp. 1159–1167.
5. Dean J., Bowen D. Management theory and total quality: Improving research and practice through theory development. *Academy of Management Review*. 2004. Vol. 19. No. 3. Pp. 392–418.
6. Horine J. E., Hailey W. A. Challenges to successful quality management implementation in higher education institutions. *Innovative Higher Education*. 1995. No. 20(1). Pp. 7–17.
7. Tachiki D. TQM in the public sector. 2008. URL: <https://www.researchgate.net/publication/273382172>. (Accessed: 15.02.2024).
8. Talib F., Rahman Z., Qureshi M. N. Total quality management in service sector: A literature review. *Int. J. Bus. Innov. Res.* 2012. Vol. 6. No. 3. Pp. 259–301.
9. Union of Japanese Scientists and Engineers (JUSE). The Application Guide for The Deming Prize. 2024. URL: <https://www.juse.or.jp/file/information/1237.pdf>. [Accessed: 14.03.2024].

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: ОГЛЯД ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Фоменко Н.А., аспірант

*Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини*

Цифровізація економіки, як і будь-який інші революційні зміни в суспільному розвитку, вплинула і видозмінила умови господарювання. Перед особливим викликом в цих умовах постали підприємства та їх працівники, яким необхідно адаптуватися до великої кількості цифрових інновацій. Особлива увага приділяється набуттю працівниками нових професійних компетентностей, що необхідні для вирішення нових робочих завдань та в умовах, коли інтелектуальні комп'ютерні програми спроможні виконувати частину робочих завдань, і, з огляду на це, видозміни їх некогнітивних компетентностей. Це призводить не тільки до професійних викликів для працівників, але й «революціонує роботу самих організацій, що означає відчутні зміни для будь-якого менеджера з управління персоналом» [1].

Таким чином, поглиблене дослідження сприйняття організаціями цифровізації та її наслідків для управління персоналом сприятиме

виявленню та розумінню цілісної перспективи змін у підготовці сучасних кадрів, вимогах до їх компетенцій.

Цифровізація є зовнішнім постійно діючим фактором, що впливає на стан будь-якої організації, адже призводить до змін в її діяльності. Зокрема, вона впливає на поведінку працівників, їх взаємодію всередині організації та комунікацію з клієнтами. Фактично, такі зовнішні зміни призводять до змін в самій організації, що підтверджується дослідженням Д. Ульріха [2], згідно якого зміни в управлінні персоналом обумовлені змінами в зовнішньому та внутрішньому середовищі організації.

Цифровізація впливає на управління персоналом не лише в контексті використання комп'ютерних програмних засобів, а в більш широкому сенсі, на рівні усвідомлення змін у функціонуванні організацій під впливом технологій [3]. За цією аналогією управління персоналом в умовах цифровізації можливо розглядати не лише через призму використання спеціалізованого програмного забезпечення чи окремих цифрових технологій, а й в контексті широкої зміни способу мислення, налагодження комунікацій, використання цифрових інструментів при формуванні професійних компетентностей, тощо.

Позаяк управління персоналом в організації не виступає адміністративною функцією, то воно повинно адаптуватися до умов цифровізації всієї організації [3]. Менеджери з управління персоналом самі можуть потребувати цифрових компетентностей, щоб мати можливість управляти персоналом в умовах цифровізації [4]. Водночас, з огляду на роль, яку виконує в

організації управління персоналом, цифрові навички менеджерам можуть бути потрібні не стільки безпосередньо для управління, скільки для розуміння, які компетентності працівників потрібні для успішного розвитку організації, як відзначено в другій області компетентностей HR-менеджера, розробленій Д. Ульріхом та його співавторами [5; 6]. На думку М. Свободи та С. Шредера [7], Б. Белла [8], HR-менеджери повинні вміти передбачати та виявляти нові тенденції, щоб самим ініціювати зміни. Таким чином, HR-менеджери повинні розуміти сутність цифровізації для підтримки та спрямування інших працівників в її умовах. В широкому розумінні, значення має навіть не використання цифрових технологій, а те, як нові технології трансформують організації відповідно до потреб бізнесу.

Підтвердження попереднім висновкам можна знайти в публікації [9], відображені в якій результати свідчать, що традиційні підходи до управління персоналом не життєздатні в організаціях, що працюють на високотехнологічних та висококонкурентних ринках. Зазначене обумовлює необхідність постійної адаптації системи управління персоналом упродовж всього життєвого циклу організації.

Окремий інтерес становить досвід впливу цифровізації на професійний розвиток працівників. Організації, що працюють на високотехнологічних ринках, все частіше перекладають питання підвищення кваліфікації працівників на них самих [9]. В умовах цифровізації інформація стає широко доступною, що дозволяє працівникам займатися самоосвітою. Водночас, це вимагає зміни підходів до контролю за

підвищенням кваліфікації, зокрема через часті неформальні перевірки [9].

Аналіз зарубіжного досвіду показав, що в умовах цифровізації управління персоналом має бути адаптоване до цих змін і, водночас, має можливість для успішної трансформації. Це, в свою чергу, відображає, що організації мають усвідомлювати наслідки технологічного розвитку, які проявляються у зміні способу

мислення

налагодженні

HR-менеджерів, комунікацій, використанні цифрових інструментів при формуванні професійних компетентностей, розширенні цих компетентностей, а також врахуванні, що система управління персоналом може видозмінюватися під впливом появи інтелектуального програмного забезпечення («штучного інтелекту»), коли частина завдань зможе виконуватися ним.

Список використаних джерел:

1. Larkin J. Digital Disruption: The biggest wave of transformation in decades. *Strategic HR review*. 2017. No. 16(2). Pp. 55–59.
2. Ulrich D. HR of the future: Conclusions and observations. *Human Resource Management*. 1997. No. 36. Pp. 175–179.
3. Hempel P. S. Preparing the HR Profession for Technology and Information Work. *Human Resource Management*. 2004. No. 43(2&3). Pp. 163–177.
4. Ellström P., Kock H. Competence Development in the Workplace: Concepts, strategies and effects. *Asia Pacific Education Review*. 2008. No. 9(1). Pp. 5–20.
5. Ulrich D., Brockbank W., Yeung A. Beyond Belief: A benchmark for human resources. *Human Resource Management*. 1989. No. 28. Pp. 311–335.
6. Ulrich D., Brockbank W., Yeung A. K., Lake D. G. Human Resource Competencies: An empirical assessment. *Human Resource Management*. 1995. No. 34. Pp. 473–495.
7. Svoboda M., Schröder S. Transforming Human Resources in the New Economy: Developing the next generation of global HR managers at Deutsche Bank AG. *Human Resource Management*. 2001. No. 40(3). Pp. 261–273.
8. Bell B. S., Lee S., Yeung S. K. The Impact of E-HR on Professional Competence in HRM: Implications for the development of HR professionals. *Human Resource Management*. 2006. No. 45(3). Pp. 295–308.
9. Cappelli P., Tavis A. The Performance Management Revolution: The focus is shifting from accountability to learning. *Harvard Business Review*. 2016. Pp. 58-67

АНАЛІЗ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЗАПАСІВ ПРИ ЇХ ВИБУТТІ

Долюк А.В., к.е.н, викладач

Вінницький навчально-науковий інститут економіки ЗУНУ

Лановий Б.А., студент групи ОАмвн-11

Вінницький навчально-науковий інститут економіки ЗУНУ

Основною запорукою ведення підприємства виробничими запасами. ефективною господарської діяльності Головною особливістю виробничих підприємств є забезпечення запасів є їх одноразове використання в